



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

La reforma laboral de 2012. Antecedentes,  
causas y consecuencias

Autor

Víctor Cebollada Mellado

Directora

María Dolores Gadea Rivas

Facultad de Economía y Empresa  
2014

**TÍTULO:** La reforma laboral de 2012. Antecedentes, causas y consecuencias.

**AUTOR:** Víctor Cebollada Mellado

**DIRECTORA:** María Dolores Gadea Rivas

**TITULACIÓN:** Grado en Economía

## **RESUMEN**

El mercado laboral español, es sin duda, uno de los más afectados por la crisis económica mundial originada a finales de 2007 y que con gran intensidad está golpeando a España. Ante tal coyuntura, la reforma laboral de 2012 nacía ante la exigencia de acabar con la inestabilidad del empleo que había colocado a España con la tasa de paro más elevada de toda la Unión Europea.

El presente trabajo trata de poner al lector en un primer momento en situación, describiendo las grandes reformas laborales instauradas en nuestro país desde el nacimiento del Estatuto de los Trabajadores. Con el propósito de realizar un completo análisis de la reforma laboral del año 2012, se establecen los grandes problemas estructurales que viene arrastrando el sistema de relaciones laborales español desde hace décadas. Una vez presentada y desglosada en profundidad, y con la voluntad de exponer finalmente un juicio objetivo de la misma, se detalla la evolución seguida por los principales indicadores que permiten hacer una valoración fiable de la reforma laboral.

## **ABSTRACT**

The spanish labour market is without doubt one of the hardest hit by the global economic crisis which began in the end of 2007 and with great intensity is beating Spain. At this situation, labour reform of 2012 was born by the requirement to finish with the instability of employment which had placed to Spain with the highest unemployment rate in the European Union.

In the first moment, this project tries to put the reader in context, describing the major labor reforms established in our country since the Workers Statute was born. For the purpose of making a complete analysis of the labour reform of 2012, it is established

the big structural problems that the spanish system of labour relations come dragging for decades. Once the labour reform is presented and disaggregated in depth, and with the intention of explaining an objective judgment of the same one at the end, it is detailed the evolution followed by the main indicators that allow to do a reliable assessment of the labour reform.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	1
2. ANTERIORES REFORMAS LABORALES: 1980-2006 .....	3
2.1. LA REFORMA LABORAL DE 2010 .....	11
3. SITUACIÓN LABORAL ANTES DE LA REFORMA DE 2012.....	15
4. LA REFORMA LABORAL DE 2012.....	17
4.1. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD .....	18
4.1.1. Intermediación laboral .....	18
4.1.2. Formación profesional y contratos para el aprendizaje y formación .....	19
4.2. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA .....	21
4.2.1. Nuevo contrato indefinido de apoyo a los trabajadores .....	21
4.2.2. Trabajo a tiempo parcial .....	23
4.2.3. Trabajo a distancia.....	23
4.2.4. Bonificación por transformación de contratos .....	23
4.3. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA .....	24
4.3.1. Sistema de clasificación profesional .....	24
4.3.2. Distribución irregular de la jornada de trabajo .....	24
4.3.3. Movilidad funcional y geográfica.....	25
4.3.4. Modificación de las condiciones de trabajo .....	26
4.3.5. Suspensión temporal del contrato y reducción de la jornada de trabajo	27
4.3.6. La negociación colectiva .....	29
4.4. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA .....	30
4.4.1. Adelanto del fin de la suspensión del artículo 15 del ET .....	30

4.4.2. Extinción del contrato de trabajo .....	31
4.4.2.1. <i>Despido colectivo</i> .....	31
4.4.2.2. <i>Despido objetivo</i> .....	33
4.5. MODIFICACIÓN DE LA LRJS .....	34
4.5.1. Jurisdicción y competencia.....	35
4.5.2. Nueva modalidad procesal por despido objetivo.....	35
4.5.3. Medios de impugnación y sentencias .....	37
5. EVOLUCIÓN DE LOS PRINCIPALES INDICADORES .....	38
5.1. DESEMPLEO.....	38
5.1.1. Empleo asalariado.....	40
5.1.2. Empleo autónomo.....	41
5.2. OCUPACIÓN .....	41
5.2.1. Calidad del empleo .....	42
5.3. MODALIDAD DE CONTRATACIÓN .....	43
5.4. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO .....	44
5.5. COMPETITIVIDAD, COSTES LABORALES, DEVALUACIÓN SALARIAL Y BONIFICACIONES .....	45
5.6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	48
6. CONCLUSIONES .....	49
7. BIBLIOGRAFÍA.....	51
Anexos.....	54

## 1. INTRODUCCIÓN

El dato registrado por la Encuesta de Población Activa en el último trimestre de 2011, con una tasa de paro situada en un 22,85%, doblando a la media europea, ponía de manifiesto una vez más, la delicada situación del mercado de trabajo español, cuyo impacto en la sociedad era cada vez más notable y que la crisis económica se estaba ocupando de acentuar.

Ante tal coyuntura, se hacía necesario construir un nuevo marco de relaciones laborales, tan demandado por determinados grupos sociales, que frenara la destrucción de empleo y sentara las bases para su creación de forma estable y con calidad. El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, introducido por el Partido Popular nada más comenzar su legislatura, se ha convertido en el principal elemento mediático de su mandato, provocando severas reacciones tanto en grupos sindicalistas como en colectivos de trabajadores, disconformes con su aplicación.

El presente trabajo tiene como objetivo llevar a cabo un completo y detallado análisis de la reforma laboral realizada en 2012, mostrando las principales novedades que de ella se extraen y que buscaban acabar con los persistentes problemas estructurales que padecía el sistema de relaciones laborales español. Además, con el fin de contextualizar la reforma, se realiza una breve descripción de las modificaciones fundamentales en la legislatura laboral anteriores a la citada en el periodo transcurrido desde que se instauró la democracia así como la evolución del mercado laboral tras dos años de vigencia de la misma a través de los indicadores laborales más primordiales.

La importancia de este análisis recae en abordar de forma clara y sencilla, la que probablemente sea la reforma española con mayor impacto en la sociedad española durante el siglo XXI, pretendiendo ser una fuente de información útil, principalmente al colectivo universitario, facilitando una evolución del mercado de trabajo tras ella. Además se ofrece con anterioridad, una breve referencia histórica laboral.

El siguiente informe está dispuesto en cuatro partes:

En primer lugar se describen las reformas laborales más destacadas desde que se instauró el Estatuto de los Trabajadores en el año 1980, con especial relevancia a la llevada a cabo en el año 2010.

En la segunda parte se analizan los problemas estructurales del mercado de trabajo que conducen a la reforma laboral del año 2012 y que habían caracterizado al mercado de trabajo durante tantos años.

En tercera instancia se profundiza en la reforma laboral de 2012, detallando exhaustivamente las novedades más destacadas que introduce la ley.

En último lugar, se realiza un análisis de la eficacia de la reforma laboral durante los más de dos años que lleva vigente a través de la evolución de los principales indicadores laborales.

Por último, se expone una conclusión en la que presento mi opinión sobre la efectividad de la misma.

## **2. ANTERIORES REFORMAS LABORALES: 1980 – 2006**

El 14 de marzo de 1980, con el fin de acabar con el sistema de relaciones laborales que se había instaurado durante el Franquismo, cuyas principales características consistían en un importante intervencionismo del sector público y una autoridad laboral con un excesivo protagonismo, nace uno de los pilares que junto a la libertad sindical y al derecho a la huelga forman la estructura de relaciones laborales de nuestra democracia: el Estatuto de los Trabajadores. En aquel momento, España ya atesoraba una tasa de paro que superaba el 13%, con más de 2 millones de personas desempleadas. A partir de entonces, todas las reformas llevadas a cabo aunque cada una con sus peculiaridades, tienen en común la búsqueda de la reducción del paro y la creación de empleo.

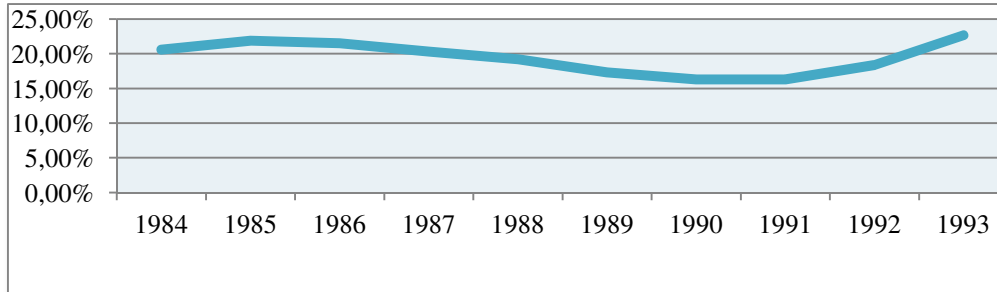
Al llegar a 1984, la tasa de paro se disparó hasta el 20,6%. Ante este aciago dato, se hizo crucial una reforma que creara la mayor cantidad de puestos de trabajo posibles. Para ello, la contratación temporal sin justificación alguna se erigió como elemento clave a través del contrato temporal de fomento del empleo, iniciándose un proceso de rotación y de dualidad en el mercado laboral español que aún en nuestros días perdura. Además como novedades destaca la ampliación del plazo para la celebración del contrato de prácticas hasta los 4 años después de la obtención de un título profesional, el aumento hasta los 20 años en el límite para llevar a cabo el contrato de formación suprimiéndose este límite en caso de padecer minusvalía y por último la creación de una nueva modalidad de contrato, el de lanzamiento de nueva actividad durante los 3 primeros años de existencia de una empresa.

Si se analizan los datos sobre contratación desde que se efectuó la reforma hasta que se realizó la siguiente, en 1994, se observa cómo se produjo un aumento del 73% en la contratación temporal hasta alcanzar una cifra superior a los 4 millones al final de 1994. Tal fue el impulso que tuvo esta modalidad, que incluso la contratación indefinida se vio mermada. Aunque se crearon 1.365.000 puestos de trabajo, no se consiguió reducir la tasa de paro a causa del gran aumento de población activa que por aquel entonces se produjo, principalmente por la introducción de la mujer al mercado laboral. Además, como fruto de la reforma, un nuevo problema surgió: la excesiva



temporalidad asociada a los elevados costes de despido que se convertirá en el elemento central de la próxima reforma, en 1994.

*GRÁFICO 1.1. Tasa de paro: 1984-1993*



*Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE*

Antes, en 1992 y 1993, se elaboraron dos reformas de menor relevancia, la Ley 22/1992, de 30 de julio y la Ley 18/1993 de 3 diciembre, que buscaban el descenso en la rotación de contratación. Para ello en 1992, se reduce la duración mínima del contrato temporal de fomento de empleo a 12 meses y se restringen las prestaciones por desempleo por parte del gobierno encabezado por Felipe González endureciendo además las condiciones para su obtención. En 1993 con el fin de conseguir aumentar la estabilidad del empleo, se establecen medidas para conseguir una regulación más completa en materia de contratos formativos, se reduce la duración máxima del contrato de prácticas a dos años y se aumenta el límite para llevar a cabo el contrato de formación, a partir de entonces denominado contrato de aprendizaje, hasta los 25 años. Conjuntamente, se impone la cotización por horas a la Seguridad Social y se da una nueva definición a la contratación a tiempo parcial considerando como tal a aquellos contratos con una jornada laboral inferior a la completa.

Al adentrarnos en 1994, la tasa de paro sufrió un importante repunte alcanzando el 24,2%, con una cifra que rozaba los 4 millones de desempleados. Ante tal tesitura, el gobierno socialista se vio obligado a anunciar una nueva reforma laboral, entendida como la segunda desde la creación del Estatuto de los Trabajadores, considerada como la más importante. Las medidas de mayor relevancia fueron:

- Se suprimió de forma general el contrato de fomento de empleo, con la finalidad de seguir reduciendo la temporalidad, aunque determinados colectivos, como los mayores de 45 años o personas con más de un año en el paro siguieron utilizándolo.

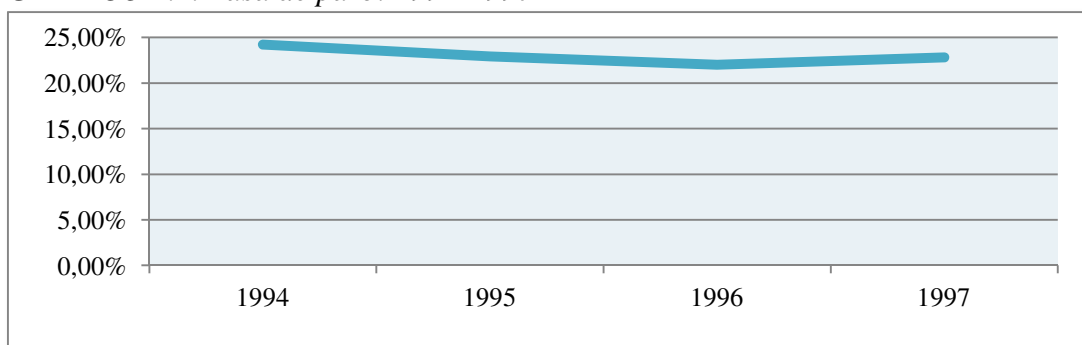
- Se modificó tanto el contrato de aprendizaje como el de prácticas para favorecer la introducción de la población joven al mercado laboral. Respecto al primero, se eliminó la necesidad de poseer un título como requisito para acceder a él, estableciendo su uso entre los 16 y los 25 años con una duración mínima de 6 meses no pudiendo superar los 3 años. Sin embargo en el contrato de prácticas se estableció como requerimiento indispensable para su uso la formación profesional o titulación académica. Se fijó unos límites del 60% para el primer año y del 75% para el segundo como cantidad mínima de lo que debía percibir un trabajador con un contrato en prácticas respecto de lo que ganaba un trabajador estándar que realizaba funciones idénticas.

- Se introdujeron medidas para flexibilizar el derecho al trabajo, en aspectos como horarios de trabajo, movilidad funcional... y en los despidos.

- A partir de entonces, se eliminó la obligatoriedad de contratación a través de la Oficina Nacional de Empleo y se dio legitimidad para hacerlo a las Agencias de Colocación y Empresas de Trabajo Temporal.

La casi extinción del contrato de fomento de empleo no tuvo los resultados esperados. La supresión de esta modalidad provocó que se impulsaran el resto de posibilidades de contratación temporal pasando de casi 6 millones de contratos temporales en 1994 hasta rebasar los 9 millones en 1997, lo que supuso un crecimiento del 60,80%. También se produjo un aumento en la contratación indefinida. Como resultado del incremento en las dos modalidades, el número total de trabajadores en 1997 se situó en una cifra que superaba los 12 millones y se pudo frenar por primera vez la tendencia que durante años estaba sufriendo el país con subidas constante en la tasa de paro, estableciéndose en el 20,8%.

*GRÁFICO 1.2. Tasa de paro: 1994-1997*



*Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE*

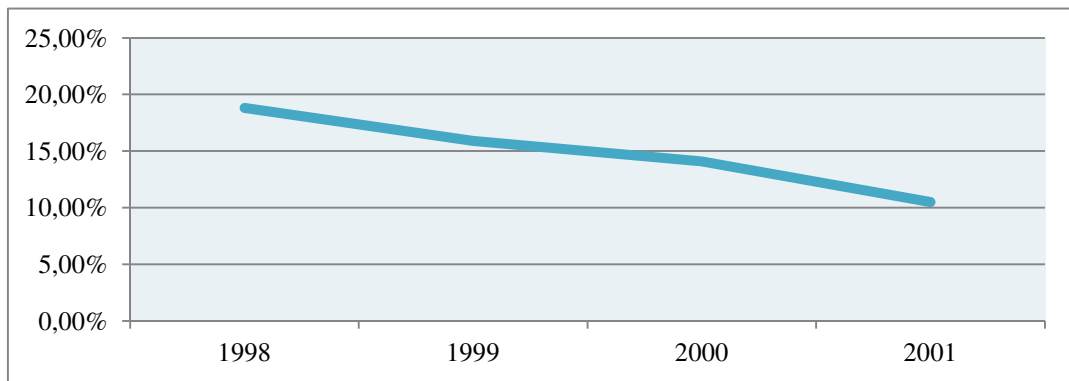
En 1997, aún cuando la coyuntura económica era cada vez más positiva, los dos grandes problemas que arrastraba España desde que se instauró la democracia, y que las reformas laborales de 1984 y 1994 no habían conseguido solucionar, excesiva temporalidad asociada a los elevados costes de despido y elevada tasa de paro, seguían perdurando. Por ello en ese mismo año, y por primera vez con acuerdo de todas las organizaciones sindicales y empresariales, el Partido Popular realizó la tercera reforma del Estatuto de los Trabajadores conocida como El Pacto sobre Estabilidad en el Empleo y que se articulaba en tres grandes apartados: Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva y Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos. Para impulsar la contratación indefinida, se instauró una nueva modalidad contractual, que se denominó contrato de fomento de la contratación indefinida dirigido especialmente a los grupos más desfavorecidos en materia laboral. Entre estos colectivos, se encontraban minusválidos, jóvenes comprendidos entre 16 y 30 años, mujeres mayores de 45 años, parados de larga duración y trabajadores con contrato temporal. Junto a la entrada de esta modalidad contractual, se estableció una indemnización de 33 días por año trabajado con un límite de dos años por despido objetivo. Complementariamente, se eliminó el contrato por lanzamiento de nueva actividad. Además, se delimitó los supuestos de utilización de la contratación laboral principalmente en los contratos de obra y eventual por circunstancias de la producción y se intentó favorecer la inserción de los más jóvenes. Adquirió mayor protagonismo el contrato de relevo, en donde los trabajadores tenían la oportunidad de reducir su jornada de trabajo así como su salario siempre y cuando reunieran unos determinados requisitos específicos. Por último, esta reforma incluyó ya un mayor protagonismo del convenio colectivo destacando la posibilidad de llevar a cabo procedimientos de información y seguimientos sobre despidos objetivos.

Ligadas a esta reforma, se realizaron dos leyes adicionales, el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, en un intento de potenciar la estabilidad laboral y la Ley 55/1999, de 29 de diciembre cuyo aspecto más destacable fue la posibilidad de creación de límites de jornada superior a la general cuando la actividad coyuntural así lo precisaba.

Puede afirmarse, que por primera vez una reforma laboral cumplió las expectativas que de ella se tenían. Si bien los contratos temporales se ampliaron en más

de 2 millones hasta 2001, se consiguió frenar la tendencia de crecimiento de la temporalidad que durante los últimos 20 años se estaba produciendo, reduciendo por primera vez la proporción de contrataciones temporales sobre el total. Gran mérito del cambio, la tuvo la evolución del contrato de fomento de la contratación indefinida que en 2001 ya superaba la cifra del millón. La mejora en la situación económica española se reflejó también en una notable caída de la tasa de paro, pudiéndose reducir el número de personas desempleadas en más de 1 millón, disminuyendo la tasa de paro hasta el 10% en 2001, creándose durante la vigencia de la reforma más de 2 millones y medio de puestos de trabajo.

*GRÁFICO 1.3. Tasa de paro: 1998-2001*



*Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE*

Así en 2001, España gozaba de la mejor situación laboral desde que se instauró el Estatuto de los Trabajadores, cuya actividad económica se encontraba enfocada principalmente al sector de la construcción. Ese mismo año, con el fin de continuar en la misma senda y ampliar en el tiempo las medidas llevadas a cabo en 1997, que tan buenos resultados estaban cosechando, tuvo lugar la cuarta reforma laboral, que al contrario que su antecesora, no contó con el acuerdo de todas las partes.

Entre las medidas más destacadas sobresalía la incentivación del empleo soportado en bonificaciones a la cotización a la Seguridad Social, los intentos de promover la conversión de contratos temporales en indefinidos, el abaratamiento en el coste de despido para los contratos fijos y el encarecimiento de los temporales y las modificaciones en el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial.

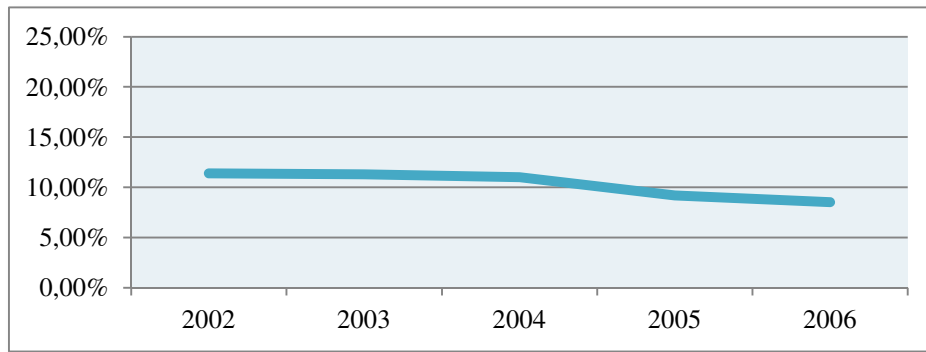
Se agregaron asimismo una serie de novedades, de las cuales podemos resaltar: la posibilidad de una distribución del tiempo de trabajo, finalizando con la rigidez

anterior, la ampliación de los grupos que podían acceder al contrato formativo, la reducción de la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción a doce meses y la creación del contrato de inserción, otra nueva modalidad de contratación temporal, dirigido al personal de las Administraciones públicas con el propósito de realizar obras o servicios públicos que tuvieran un interés general como forma de adquirir experiencia laboral.

En 2002 con el Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, conocido como “el decretazo” por parte del gobierno popular, se instauró un endurecimiento de las prestaciones por desempleo y un abaratamiento del despido, cuyas consecuencias se reflejaron rápidamente en un aumento de la temporalidad laboral. Adyacente a esta enmienda, se promulgó un compromiso de ocupabilidad en cuanto las personas receptoras de prestaciones por desempleo tenían la obligación de buscar empleo así como de incrementar su ocupabilidad a través de diferentes mecanismos formativos. Ambas medidas no contaron con el respaldo social, derivando la situación en la Huelga General del 20 de junio como protesta por la pérdida de los derechos de los desempleados.

En términos absolutos durante esa fase no se consiguió reducir la contratación temporal alcanzando en 2005 el dato de 4.316.300 personas bajo esta modalidad, aunque hay que subrayar que la contratación indefinida aumentó en más de 1 millón y medio de personas superando la barrera de los 8 millones. Esto significó, aunque levemente, una caída de la proporción de contratación temporal. Durante ese periodo, se produjo un importante aumento en la cantidad de ocupados llegando casi a los 20 millones lo que suponía un aumento de más de 4 millones en prácticamente 4 años que se complementó con una caída en la tasa de paro hasta el 8,6%, por primera vez situada por debajo del 10% desde 1979, con un total de 1.765.000 desempleados.

*GRÁFICO 1.4. Tasa de paro: 2002-2006*



*Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE*

Ya en 2006, España disfrutaba de una situación en términos generales y en comparación con su historia más reciente, bastante favorable. Pero esto no debe ocultar los grandes desequilibrios que atesorábamos si nos equiparamos con el resto de países de la Unión de Europa: la situación laboral de las mujeres y de los más jóvenes presentaba unas bajas tasas de ocupación, la tasa de paro se mantenía aún por encima de la media europea y existía una excesiva temporalidad asociada a los elevados costes de despido que no se había conseguido reducir notablemente a pesar de las reformas establecidas. Y todo sustentado en un sector económico como el de la construcción. Ante tal disposición, en mayo de ese mismo año, el partido socialista promulgó la quinta reforma laboral con acuerdo entre gobierno, sindicato y patronal.

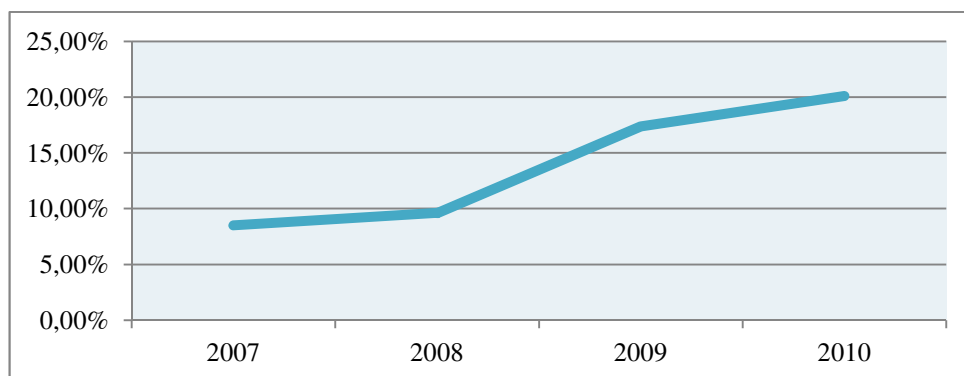
La reforma se enfocó principalmente en reducir la temporalidad como consecuencia de los elevados costes de despido favoreciendo la contratación indefinida, en mejorar la eficiencia de la contratación temporal y proteger del desempleo a determinados colectivos en concurrencia con la estrategia de Lisboa, plan que se ideó por la Unión Europea para convertir a Europa en la zona más competitiva del mundo en 2010. Se dictaron medidas a través del Nuevo Programa de Fomento del Empleo en busca de promulgar la conversión de empleo temporal en fijo, en incitar a la contratación indefinida a través de bonificaciones en las nuevas modalidades contractuales indefinidas reduciendo tanto las cotizaciones empresariales por desempleo para los indefinidos como las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Social y limitando la utilización sucesiva de contratos temporales. Estas medidas tuvieron un carácter excepcional en cuanto únicamente afectaban a los contratos realizados con anterioridad al 1 de junio de 2006 y que se transformarían en

indefinidos antes del 1 de enero de 2007. Adicionalmente, se modificó la regulación del contrato de relevo, se eliminó el contrato temporal de inserción, y se mejoraron las Políticas Activas de Empleo y la capacidad del Sistema Nacional de Empleo.

En la misma legislatura, el partido socialista promulgó la Ley 3/2007, de 22 de marzo por la igualdad efectiva entre sexos. Se introdujeron ciertas novedades como el derecho de paternidad del padre en 13 días o en asuntos sobre maternidad, se redujo a 4 meses el tiempo mínimo de excedencia voluntaria y se amplió de 1 año a 2 la excedencia para el cuidado de familiares.

Resulta una tarea ardua y difícil establecer una sentencia firme entorno a la reforma elaborada en 2006. La crisis engendrada en 2007, originada en Estados Unidos con motivo de la crisis financiera de las hipotecas subprime, se extendió de forma mayoritaria por toda la Unión Europea. España ha sido sin duda una de las regiones más afectadas por la recesión económica, como refleja el espectacular crecimiento que padeció la tasa de paro, precipitándose desde el 8% registrado a mitad de 2007 hasta el 20% a principios de 2010, en cuyo periodo se destruyeron más de 2 millones de puestos de trabajo. Esta crisis económica mostró de nuevo los graves problemas que en el mercado de trabajo español ninguna reforma laboral anterior había conseguido corregir: un mercado laboral muy poco flexible incapaz de adaptarse a la coyuntura económica y una fuerte segmentación laboral.

*GRÁFICO 1.5. Tasa de paro: 2007-2010*



*Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE*

## **2.1. LA REFORMA LABORAL DE 2010**

Ante tal situación el gobierno socialista, en manos de José Luis Rodríguez Zapatero, se vio obligado a llevar a cabo la sexta reforma laboral, cuyos aspectos más novedosos fueron los siguientes:

En relación a la modalidad contractual, se incrementó el coste de despido de los temporales de 8 a 12 días por año trabajado y se abarató el de los indefinidos hasta los 33 días con un máximo prorrogable de hasta 2 años con el propósito de reducir la protección de la que gozaban los segundos y que provocaba que los principales damnificados por la crisis fueran los trabajadores con un trabajo temporal. Igualmente, se subvencionó por parte del Fondo de Garantía Social 8 días de indemnización en el caso de despidos de indefinidos.

Se limitó tanto la celebración consecutiva de contratos temporales como el uso del contrato por obra y servicio, estableciendo en este último, un límite temporal máximo de 3 años con la facultad de prorrogarlo durante 1 año más. Sin embargo, se impusieron las siguientes excepciones en el cumplimiento de los dictámenes previos: se suprimió el límite de 3 años con 12 meses prorrogables a los proyectos de investigación cuyo periodo de ejecución fuese superior y se excluyó la imposibilidad de celebración de contratos temporales de forma continuada cuando se realizarán en Administraciones Públicas distintas.

De la misma forma, en relación con lo anterior, se revisó el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que imposibilitaba llevar a cabo dos contratos temporales de forma continuada durante 2 años en un periodo de 30 meses, ampliando la normativa: a los contratos firmados por un trabajador en una misma empresa aunque se tratase de diferentes puestos de trabajo y a la contratación por parte de empresas distintas pero que se hallasen integradas en el mismo grupo. En contraposición, se excluyó de la normativa los contratos temporales a causa de programas públicos de empleo y a aquellos cuya finalidad consistía en la inserción laboral.

Respecto a la posibilidad de extinción del contrato fundado en causas objetivas por parte del empresario, se modificó tanto el artículo 51 como el 52 del Estatuto de los Trabajadores, otorgando más viabilidad en su ejecución. Para ello, se estableció una nueva versión de lo que se entiende como causa económica de despido, implantando como aquella que presenta la empresa cuando sufre pérdidas actuales o previstas o cuando de forma persistente disminuye su nivel de ingresos y que por lo tanto puede



afectar a su viabilidad o mermar la capacidad para mantener un determinado nivel de empleo. La reforma permitió que el empresario llevara a cabo determinadas recolocaciones dentro de su empresa como fomento del aumento de la empleabilidad de sus trabajadores y se redujo el periodo de preaviso previsto ante despidos de esta índole de 30 a 15 días.

Para impulsar la contratación indefinida, se amplió en diversos colectivos la posibilidad de tener acceso a esta modalidad contractual: personas cuya edad se encontrara comprendida entre los 31 y los 44 años y que al menos hubieran estado inscritos en alguna oficina de empleo interrumpidamente durante al menos 1 mes demandando empleo, desempleados que durante los 2 años precedentes solamente hayan celebrado contratos temporales y trabajadores a los que se les hayan extinguido contratos indefinidos durante los 2 años anteriores a la norma en empresas diferentes a la que se encontrasen en ese momento. En la misma línea y continuando con el propósito de potenciación de la contratación indefinida, se permitió la conversión de aquellos contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2010 y de aquellos con un periodo inferior a 6 meses hasta el 31 de diciembre de 2011.

En esta nueva enmienda, en materia de flexibilidad interna, se ampliaron las posibilidades de no acatar los acuerdos pactados en convenios colectivos cuando se dieran los factores imperiosos para que la empresa llevara a cabo modificaciones en su organización que prevengan una evolución negativa de la misma o mejore la situación actual. Así se posibilitaron cambios en la distribución de la jornada de trabajo, en el horario, en el proceso de remuneración, en el trabajo a turnos...

Pero por encima de las medidas ya mencionadas, destacó la ampliación de las posibilidades de inaplicación de los acuerdos salariales acordados en convenios colectivos cuando se diera la situación de que las perspectivas económicas de una empresa pudieran verse dañadas ante la aplicación del convenio en materia salarial y pusiera en cuarentena la posibilidad de mantenimiento del nivel de empleo. Ante tal situación, se debía indicar con claridad la nueva retribución a prestar y la puesta en marcha de programas que llevaran a cabo la recuperación salarial.

En esta nueva reforma se aumentó las probabilidades de llevar a cabo reducciones en la jornada de trabajo y suspensiones temporales de contrato como alternativa a la extinción del mismo. Para ello, se modificó el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores introduciendo las siguientes alteraciones: se eliminó el límite en el número de trabajadores de la empresa y en la cantidad de afectados cuando se planeara

llevar a cabo una suspensión del contrato y se amplió el periodo de reducción de la jornada de trabajo hasta un mínimo del 10% y un máximo del 70%, con la obligatoriedad de establecer por parte de la empresa programas formativos que aumentaran la utilidad y eficiencia de los trabajadores.

Otra de las novedades que introdujo la reforma laboral se centró en las contrataciones bonificadas, cuyo límite se fijó en el 31 de diciembre de 2011, centrandos todos los esfuerzos en aquellos jóvenes que no habían finalizado con éxito el periodo escolar obligatorio o no dispusieran de algún título profesional, siempre y cuando hubiesen permanecido como mínimo durante 12 meses inscritos en cualquier oficina de empleo dentro de los 18 meses anteriores a los que se produzca la contratación y en desempleados con una edad superior a los 45 años que, como en el caso anterior, hubieran permanecido como mínimo un año entero inscritos en una oficina de empleo en el año y medio anterior a la contratación.

Por último y en vista de los datos de paro juvenil del 43%, propulsados por la recesión económica, se introdujeron nuevas medidas para facilitarles la entrada al mercado laboral. De forma que se amplió la cobertura del contrato de formación hasta los 25 años si la celebración del mismo se realizaba antes del 31 de diciembre de 2011, se estableció la novedad del derecho a percibir prestaciones por desempleo en esta forma contractual y se fijó en un 100% las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social siempre que se cumpliera con el requisito de que la contratación supusiera un incremento de la proporción de la plantilla fija de la empresa. Respecto a los contratos en prácticas, el plazo para la celebración se amplió de los 4 a los 5 años al obtener un título y de 6 a 7 años con discapacitados titulados.

Esta reforma, que llegó de forma precipitada como consecuencia de las circunstancias laborales que se instauraron en el país y sin acuerdo entre todas las partes, no cosechó los efectos deseados. La tasa de paro siguió incrementándose hasta un valor del 21% y los jóvenes comprendidos entre 15 y 24 años vieron como su coyuntura no prosperó alcanzando el 70% de desempleo.

Por ello en 2011, se estableció el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de reformas urgentes de la negociación colectiva cuyos aspectos más destacables fueron:

Se estableció que fuese La Comisión Paritaria la encargada de mediar en la negociación en caso de la aparición de discrepancias cuando se produjeran modificaciones en las condiciones de trabajo fijadas en acuerdos colectivos. Se instauraron mecanismos para potenciar la flexibilización interna de la empresa como la posibilidad de, en caso de no llegar a un acuerdo en la negociación, distribuir de forma irregular el 5% de la jornada de trabajo. Se alteraron los plazos de tramitación de la negociación del convenio, desde el preaviso para la denuncia, pasando por el plazo de inicio de la negociación hasta la fijación de un periodo máximo para llevarla a cabo. Se estableció, que en determinados ámbitos, la empresa tuviera prioridad ante convenios sectoriales.

También en ese mismo año, se publicó el Real Decreto 10/2011, de 26 de agosto, cuya finalidad fue la creación de empleo, sin importar la modalidad, ya que en tal situación, era inconcebible impedir la vía de la contratación temporal. Dando marcha atrás a las medidas establecidas en 2010, y que no tuvieron resultado alguno, se introdujo una nueva modalidad contractual, la contratación para la formación y el aprendizaje que sustituyó a la anterior, fijando un nuevo límite máximo para su celebración hasta los 30 años y se suspendió la aplicación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que favorecía la conversión de contratos temporales en fijos.

Tales medidas no consiguieron tampoco alcanzar los objetivos propuestos, como bien indica la cifra de paro que alcanzó el 22,85%, con más de 5 millones de personas sin poder disfrutar de un puesto de trabajo y una tasa de paro juvenil que ya duplicaba a la de la Unión Europea.

Ante tal coyuntura, era preciso una nueva reforma, más amplia y profunda, del sistema de relaciones laborales que acabara con los problemas estructurales de los que adolecía el mercado de trabajo español, que al comenzar 2012 eran prácticamente idénticos a los de hacía 30 años.

### **3. SITUACIÓN LABORAL ANTES DE LA REFORMA LABORAL DE 2012**

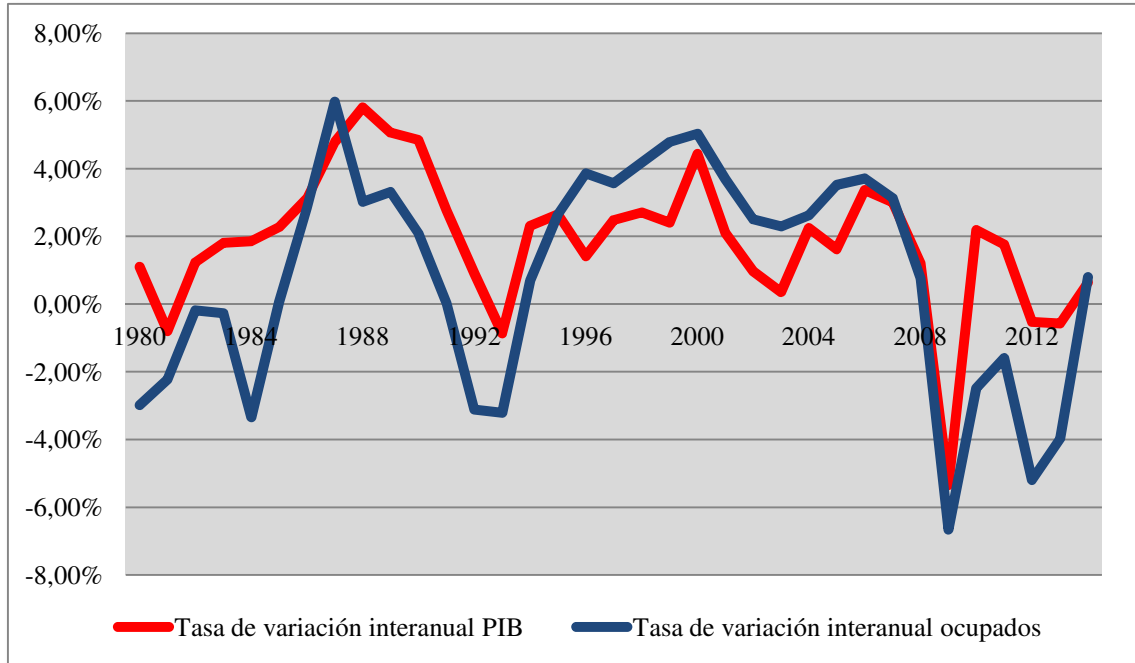
El mercado laboral español se caracterizaba al comenzar 2012, según datos del último trimestre de 2011 de la Encuesta de Población Activa, por atesorar una tasa de paro del 22,5% que duplicaba a la media europea, solamente por debajo de la de Grecia, y por tener 5.273.600 de personas sin poder disponer de un puesto de trabajo.

Seguíamos manteniendo una elevada temporalidad ligada a la asimetría en los costes de despido, lo que se traduce en un mercado laboral que se caracteriza por su dualidad. Una gran parte de los trabajadores, en mayor número que en países como Francia y Alemania, sufrían las secuelas de la crisis económica, expuestos a una mayor rotación en la contratación temporal, que en su mayoría eran jóvenes, mujeres y personas sin formación que ocupaban puestos de trabajos poco productivos como la agricultura o el turismo que tenían un gran peso en la actividad económica y escaso valor añadido, mientras que el resto, con contratos indefinidos con elevados costes de despido, disfrutaban de una mayor estabilidad. El fuerte desarrollo de la temporalidad ha permitido durante toda la historia reciente solucionar las necesidades de flexibilidad por vía externa, a través de regulaciones cuantitativas, en vez de realizarlas mediante formas de flexibilidad interna. Era tal la rigidez del mercado laboral español, que nos encontrábamos a la cabeza de los principales países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en 2012. El avance de la flexibilidad externa, al tolerar ajustes a muy bajo coste, facilita la transmisión de los problemas surgidos en la actividad económica al mercado laboral y con ello el carácter pro-cíclico asimétrico del empleo español, con una elasticidad inferior a uno en las expansiones y mayor que uno en las contracciones. De esta forma, en la medida en que nuestra crisis está vinculada principalmente a la caída de un sector productivo con una gran incidencia en la temporalidad, como es la construcción, la caída en el empleo ha sido mucho mayor.

Muy vinculado a la temporalidad del mercado laboral español, los trabajadores con contratación temporal han recibido a lo largo del tiempo una menor inversión en formación, dada la elevada rotación del colectivo, que ha impedido que mejorasen sus

destrezas y habilidades, así como su empleabilidad, impidiendo su adaptación a los ciclos económicos.

*GRÁFICO 2.1. Asimetría evolución PIB-empleo: 1980-2014*



*Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE*

La elevada tasa de paro juvenil era quizás el aspecto más negativo de la situación laboral española ante las puertas de que se produjese la reforma laboral en 2012. El origen de la situación de los jóvenes comprendidos entre los 16 y los 24 años podía encontrarse en una inadecuada formación y en la falta de adaptación del sistema educativo, caracterizado por la existencia de una dualidad entre formación universitaria y estudios primarios, a las necesidades del mercado de trabajo.

La negociación colectiva se calificaba como insuficiente, con una limitada representatividad y un porcentaje minoritario de trabajadores cubiertos por los convenios de empresas. El sistema se caracterizaba por obstaculizar al empresario la capacidad de mantener un nivel de empleo determinado reajustando los recursos disponibles de los que disponía, la ultractividad indefinida no pactada bloqueaba un gran número de convenios y no se permitía adaptar a la empresa a la coyuntura actual por el bloqueo de determinados convenios de ámbito empresarial, primando la legitimidad de los convenios superiores.

Ante esta situación, se hacía necesario proporcionar un sistema de relaciones laborales con una mayor eficiencia, diseñando una dinámica que favoreciera la creación de empleo estable y estableciera la competitividad como un elemento esencial.

Para alcanzar este objetivo, se necesitaba conseguir una mayor flexibilidad laboral sin olvidarse de la seguridad, era necesario disminuir la volatilidad de los trabajadores ante cambios coyunturales, se debía incentivar a la actividad empresarial, al emprendimiento y a las nuevas modalidades contractuales, se debía permitir la compatibilidad de formación y empleo, básicamente entre los jóvenes, y era preciso establecer políticas activas. Estas consideraciones, junto a otras posibles disposiciones, las condensa el gobierno español en los siguientes puntos:

1. Es indispensable favorecer la flexibilidad interna en las empresas como medida alternativa real a la destrucción de empleo.
2. La negociación colectiva debe actualizarse y progresar para poder aproximarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores y fomentar el diálogo permanente en el seno de la empresa.
3. Se hace necesario mejorar tanto la empleabilidad como la eficiencia de los trabajadores a través de la formación y la eficacia de la intermediación laboral.
4. Fomentar la creación de empleo estable y de calidad y principalmente reducir la dualidad laboral.
5. Combatir el absentismo laboral injustificado.
6. Reforzar los mecanismos de control y prevención del fraude, de protección de los derechos de los trabajadores y de lucha contra la competencia desleal a las empresas.

#### **4. LA REFORMA LABORAL DE 2012**

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se encuentra diseccionado en cinco capítulos y concluye además con numerosas disposiciones adicionales, finales y transitorias. En el Capítulo I se exponen múltiples medidas para fomentar la empleabilidad de los trabajadores mediante un aprendizaje permanente que les permita desarrollar completamente sus capacidades profesionales. Por otro lado, se introducen modificaciones en el contrato para la formación y el aprendizaje cuyo propósito consiste en potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas. El capítulo II incluye

diversas disposiciones dirigidas a fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo, principalmente en aquellos colectivos más afectados por la situación económica: los jóvenes y las PYMES, que representan prácticamente la totalidad del tejido productivo español. En el capítulo III contiene diversas medidas alternativas al despido que intentan favorecer la flexibilidad interna, adaptando las condiciones de trabajo en las empresas a la coyuntura económica. El Capítulo IV presenta un conjunto de preceptos en un intento de favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral, que posibilite acabar con la excesiva rotación y la segmentación acusada. Por último el capítulo V, incluye la reforma del régimen jurídico sustantivo de la suspensión temporal del contrato, de la reducción temporal de la jornada y del despido colectivo en lo relativo a la supresión de la autorización administrativa de la autoridad laboral, obligando a adaptar el tratamiento procesal de dichas instituciones.

#### **4.1. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES**

##### **4.1.1. Intermediación laboral**

Partiendo de la base de que los Servicios Públicos de Empleo Estatal (SEPE) han llevado a cabo esfuerzos insuficientes en la gestión del empleo, el artículo 1 dispone la posibilidad de externalizar sus competencias en materia de intermediación, de manera que las empresas de trabajo temporal (ETT), aquellas encargadas de poner a disposición de otra empresa de forma temporal a trabajadores contratados por ella, puedan actuar con exclusividad como agencias de colocación cuando cuenten con la pertinente autorización según lo establecido en la normativa 56/2003, de 16 de diciembre. Esta autorización, deberá solicitarse al Servicio Público de Empleo Estatal, que se concederá de acuerdo con los requisitos fijados reglamentariamente y que será válida para todo el territorio español. Una vez llevada a cabo la solicitud, transcurridos tres meses sin resolución alguna, se supondrá estimada. Esta ampliación en su actividad, obliga a informar tanto a trabajadores como a clientes mediante el Registro de las Empresas de Trabajo Temporal en cada uno de los casos si se actúa como empresa de trabajo temporal o como agencia de colocación.

#### **4.1.2. Formación profesional y contratos para la formación y el aprendizaje**

La valoración del desarrollo de la formación profesional para el empleo se considera notable, con un significativo incremento de la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas, pero pese al diagnóstico, se estima imprescindible mejorar, proyectándose la reforma en torno a dos ejes: la formación profesional y los contratos para la formación y el aprendizaje.

En lo referido a la formación profesional, en primer lugar se modifica el artículo 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores en donde se reconoce el derecho individual a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluyéndose la necesaria para su adaptación a las modificaciones realizadas en el puesto de trabajo, así como cualquier otra que tenga como finalidad obtener una mayor empleabilidad, vinculándose directamente la acción formativa a la empresa. En segundo lugar, se introducen algunas novedades en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje, cuya finalidad consiste en alternar la actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa, modificándose algunos aspectos del apartado 2 del artículo 11 y del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores:

- Mientras que la tasa de paro se encuentre por debajo del 15% durante su vigencia, el límite máximo de edad de 25 años no opera, y podrán celebrarse hasta los 30 años.

- Se fijan nuevos límites para la duración de esta modalidad contractual: mínimo 1 año y máximo 3, con la posibilidad de flexibilizarse, ya que se permite la fijación de distintas duraciones en función de las necesidades de la empresa sin que pueda establecerse una duración inferior a 6 meses ni superior a 3 años.

- Ante situaciones legales de suspensión temporal como maternidad, paternidad, incapacidad temporal u otros supuestos, se introduce la posibilidad de interrumpir el cómputo de la duración del contrato.

- Al finalizar la duración del contrato se impone la opción de que el trabajador pueda ser contratado bajo esta misma modalidad por igual o distinta empresa siempre que la actividad empeñada sea distinta a la anteriormente realizada.

- Existe la opción de que el trabajador reciba la formación ligada a este tipo de contrato en la propia empresa, cuando esta tenga las instalaciones adecuadas para la realización de las correspondientes actividades formativas, sin perjuicio de realizar



períodos de formación complementarios en los centros de la Red que se establecen en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio.

- Se regulan los porcentajes máximos de trabajo efectivo, que no podrán ser superiores al 75% durante el primer año y al 85 % durante el segundo y tercer año de la jornada máxima legal establecida en el convenio colectivo, alterándose la parte de la jornada máxima legal destinada a la formación que anteriormente era del 25% para toda la vigencia contractual.

- El trabajador dispondrá de una serie de derechos tales como permisos necesarios para la realización de exámenes y adaptación de la jornada de trabajo que facilite la asistencia a cursos de formación profesional.

Además se crea una cuenta de formación para cada trabajador asociada a su número de afiliación a la Seguridad Social donde, según los criterios seguidos por el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, los Servicios Públicos de Empleo efectuarán anotaciones sobre la formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional. Por último, se reconoce el derecho a los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa a disponer de un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta 5 años.

Las empresas, con esta nueva ley, también dispondrán de determinados derechos ya que todas ellas, sin importar el tamaño de su plantilla, podrán adherirse al programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el espacio de tiempo que dure la formación. Así mismo, se beneficiarán de determinados incentivos fiscales por la celebración de esta modalidad contractual a partir del 12 de febrero de 2012 cuando contraten a trabajadores desempleados antes del 1 de enero de 2012 inscritos en las oficinas de empleo ó transformen esta modalidad en contratos indefinidos, sin importar la fecha en que se celebraron. Se establece concretamente lo siguiente:

- Reducción del 100% durante toda la vigencia del contrato para la formación y el aprendizaje, incluidas las prorrogas, en las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social y una reducción del 100% o del 75%, dependiendo de si el número de trabajadores de la plantilla es inferior a 250 o no, por contingencias de tipo común o profesionales en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

- En la transformación a indefinidos se deduce en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, 1.500 euros anuales. En la situación de que fuese una mujer, la reducción se incrementa hasta los 1.800 euros.

Por último, la disposición final tercera anuncia que, siempre bajo consulta anterior con los interlocutores sociales, se creará un cheque formación destinado a financiar el derecho individual a la formación, en el que la persona en cuestión, podrá canjearlo por la formación que desee llevar a cabo. Así mismo, la disposición transitoria decimotercera establece que las reducciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por transformación en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje se amplía para los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto.

## **4.2. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO**

En materia de contratación, las novedades que establece este nuevo Real Decreto- ley son las siguientes:

### **4.2.1. Nuevo contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores**

Este nuevo contrato, que pretenden sustituir al contrato indefinido ordinario, tiene la misión de apoyar al empleo joven en empresas de un tamaño menor. Esta nueva forma contractual se rige por las siguientes reglas:

La empresa deberá de tener no más de 50 empleados y no haber llevado a cabo decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a su implantación y se celebrará a jornada completa y por tiempo indefinido. El periodo de prueba que establece esta reforma para esta nueva modalidad es de un año, con lo que se posibilita la libertad de despido sin necesidad de causa objetiva y sin tener la obligación de indemnizar al trabajador durante ese año, pero se impide su uso cuando cualquier trabajador haya realizado ya las mismas funciones dentro de la empresa bajo otra modalidad contractual.

La empresa tendrá el derecho de aplicar una serie de deducciones fiscales, entre las que destacan:

- Deducción de 3.000 euros en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades si contrata a su primer trabajador a través de esta modalidad, siempre que el trabajador tenga menos de 30 años.

- Las empresas, que en el momento que establezcan estos contratos dispongan de un número de trabajadores inferior a 50 y tengan desempleados beneficiarios de una prestación por desempleo contributiva, se podrán deducir el 50 % del menor de los siguientes importes: el importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación o el importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida, debiendo haber cobrado la prestación durante al menos tres meses antes de la contratación y teniendo la obligación de entregar a la empresa el certificado emitido por el Servicio Público de Empleo Estatal donde haga constar el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral. Los trabajadores podrán voluntariamente compatibilizar, siempre que hagan la solicitud durante los 15 días siguientes a la contratación, el salario y el 25% de la cuantía de la prestación por desempleo reconocida y pendiente de percibir en el momento de la contratación.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas dispondrán de una serie de bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante 3 años hasta alcanzar el 100% de la cuota, al contratar a desempleados inscritos en alguna oficina de empleo y que estén comprendidos en alguno de los colectivos que se exponen a continuación:

- Jóvenes entre 16 y 30 años: 1.000 euros anuales durante el primer año, 1.100 en el segundo y 1.200 durante el tercer y último año. Cuando estos contratos se realicen con mujeres en sectores donde se encuentren menos representadas, las bonificaciones se incrementarán en 100 euros anuales en cada uno de los 3 años.

- Mayores de 45 años y que hubieran estado inscritos en oficinas de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación: 1.300 euros anuales durante los 3 años. Si por el contrario los contratos se celebran con mujeres, 1.500 euros anuales.

Estas deducciones están supeditadas a que la empresa cumpla dos requisitos: por un lado que mantenga al trabajador contratado bajo esta modalidad durante al menos 3

años y que sea capaz de mantener el nivel de empleo durante un año desde la contratación.

#### **4.2.2. Trabajo a tiempo parcial**

El artículo 5 de la presente reforma modifica el artículo 12.4.c) del Estatuto de los Trabajadores en donde la tradicional prohibición de realizar horas extraordinarias voluntarias en los contratos a tiempo parcial desaparece, pudiendo desarrollar las legalmente previstas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores en proporción a la jornada pactada y computándose a efectos de base de cotización a la Seguridad Social. Si bien, la suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá en ningún caso superar el límite de trabajo parcial legal pactado.

#### **4.2.3. Trabajo a distancia**

Con esta nueva denominación, antes conocido como trabajo a domicilio, recogido en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en un intento de dar mayor regulación al “teletrabajo”, se define como a aquel trabajo que utiliza de forma mayoritaria las tecnologías de la información para desarrollar de forma regular su actividad laboral en un lugar elegido por el trabajador alternativo al centro de trabajo de la empresa. Se establece la obligatoriedad de formalizarlo por escrito cuando se lleve a cabo, tanto si se establece el acuerdo en el contrato inicial o posteriormente y siempre ha de ocurrir de forma voluntaria tanto para el trabajador como para el empresario. Los trabajadores que opten por esta modalidad, dispondrán de los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa y en especial de la retribución mínima establecida conforme a su grupo profesional. Deberán ser informados de la existencia de puestos de trabajo presenciales en sus centros de trabajo.

#### **4.2.4. Bonificación por transformación de contratos**

Las empresas que dispongan de una plantilla inferior a 50 trabajadores y que transformen contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, y con independencia de la fecha de celebración, en contratos indefinidos, tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 euros anuales o bien de 700 euros anuales en el caso de mujeres durante 3 años.

### **4.3. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA COMO ALTERNATIVA AL DESPIDO**

En cuanto a la adaptación de las condiciones de trabajo ante cambios en las circunstancias económicas, organizativas o de producción como vía de ajuste para evitar la destrucción de empleo, la reforma laboral introduce las siguientes soluciones:

#### **4.3.1. Sistema de clasificación profesional**

Se modifica el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, eliminando las categorías profesionales y estableciendo que la clasificación profesional se realiza a través de grupos profesionales, entendiéndose como el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral garantizando la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta. Este sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales se realizará mediante negociación colectiva o en su defecto entre el empresario y los representantes de los trabajadores y será tarea conjunta del empresario y de los trabajadores la asignación de cada trabajador a un grupo profesional. Además, se impone mediante la disposición adicional novena de la ley un periodo de un año para que los convenios colectivos vigentes se adapten a este nuevo régimen jurídico.

#### **4.3.2. Distribución irregular de la jornada de trabajo**

Se introduce la novedad de incurrir en una distribución irregular de la jornada de trabajo de manera unilateral por parte del empresario si sobre ello nada se dice en la negociación colectiva o en defecto de pacto entre este y los representantes de los trabajadores. La distribución irregular se fija en el 10% de la jornada de trabajo para que el trabajador pueda tener derecho a conciliar su vida personal, familiar y laboral. Según el nuevo artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador debe conocer el día y la hora de la prestación de sus servicios con una antelación mínima de 5 días y se le respetarán los descansos diarios y semanales.

### **4.3.3. Movilidad funcional y geográfica**

Respecto a lo primero, se modifica el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores en donde queda constancia que la movilidad funcional de un grupo profesional a otro, tanto de nivel superior como inferior, solamente se permite por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen siempre y cuando el empresario informe a los representantes de los trabajadores de su decisión, sin embargo, cuando se trate de un cambio de funciones distintas a las pactadas se realizará mediante acuerdo entre el empresario y el trabajador o en su defecto con lo dispuesto sobre modificaciones sustanciales de las condiciones del trabajo en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador tendrá derecho a ser retribuido por las funciones que realmente realice, excepto cuando lleve a cabo funciones inferiores a las de su grupo profesional, situación en la que se le mantendrá el salario correspondiente a su grupo. Si el asalariado ejecuta funciones superiores a las de su grupo profesional por un cómputo superior a los seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, tendrá la potestad para reclamar el ascenso de grupo profesional, pudiendo incluso llegar ante la negativa de la empresa, a la jurisdicción social.

Se añade en esta sección la posibilidad por parte del empresario de despedir a un trabajador por ineptitud en su puesto de trabajo transcurridos dos meses desde que se produjo la modificación de su grupo profesional o desde que finalizó la formación dirigida a su adaptación.

El artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a movilidad geográfica se ve alterado con la presente ley, concentrándose las novedades en tres aspectos: flexibilidad en la definición de las causas que posibilitan a las empresas llevar a cabo la movilidad geográfica, supresión de intervención de la autoridad laboral y acuerdo con los representantes de los trabajadores para el establecimiento de prioridades de permanencia de determinados colectivos.

En lo referente al primer escenario, se flexibilizan las causas tanto económicas como técnicas y organizativas que justifican la decisión de traslado de un trabajador a un centro de trabajo distinto al que venía realizando sus funciones y que supone un cambio de residencia. Se consideran tales aquellas relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo. Es tal la amplitud de las causas que prácticamente engloba todas las posibilidades. La movilidad geográfica irá precedida de

un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores con un periodo máximo de 15 días cuando afecte al conjunto del centro de trabajo siempre que éste ocupe a más de 5 trabajadores o cuando afecte a determinados umbrales, que tendrá como objetivo evaluar las causas de la decisión tomada por el empresario y la búsqueda de soluciones. Una vez decidido el traslado, el empresario tiene la imposición de notificar a los trabajadores afectados así como a sus representantes la decisión con una antelación no menor de 30 días hasta que se haga efectiva. Ante tal decisión, el trabajador podrá optar bien por el traslado, recibiendo una compensación por gastos incurridos, bien por la extinción del contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado así como la compensación por gastos propios o familiares como consecuencia de la decisión del traslado o por último por la impugnación ante la ley, que declarará justificado o injustificado el traslado y que recoge el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se elimina la capacidad suspensiva que poseía la autoridad laboral, que como se ha indicado anteriormente, tenía la potestad de entre otros cometidos, de ampliar el plazo de incorporación que tenía el trabajador a su nuevo lugar de trabajo y que ahora se tendrá que conformar con velar por el correcto funcionamiento del periodo de consultas de acorde a la legalidad.

El último aspecto destacable que introduce la reforma en relación con esta disciplina es el derecho preferencial a que trabajadores con discapacidad y siempre que acrediten la necesidad de recibir un tratamiento de rehabilitación fuera de su ciudad, puedan ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional para que les sea más accesible dicho tratamiento. Así mismo, durante el periodo de consultas o a través del convenio colectivo se podrán establecer preferencias de permanencia de determinados colectivos que puedan tener cargas familiares, mayores de una determinada edad así como discapacitados. Los representantes legales tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

#### **4.3.4. Modificación de las condiciones de trabajo**

En primer lugar, en sintonía con lo expuesto en el punto anterior, el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se adapta a los criterios marcados que justifican la decisión del empresario de modificar las condiciones de trabajo: causas económicas, técnicas y organizativas relacionadas directamente con la competitividad, la

productividad y la organización técnica o del trabajo, desapareciendo los elementos valorativos de las decisiones e introduciendo la cuantía salarial como concepto revisable por esta vía.

Por otro lado, el artículo 12 del Real Decreto-ley, modifica los criterios legales de distinción entre modificaciones de carácter colectivo y de carácter individual. Anteriormente, la base consistía en el origen de la condición a modificar y ahora se basa en un criterio numérico de trabajadores afectados en relación con la plantilla de la empresa. De tal forma que si en un periodo de 90 días la alteración de las condiciones de trabajo afecta al menos a 10 trabajadores en empresas con una plantilla inferior a 100 trabajadores, a el 10% de los trabajadores en aquellas empresas que tienen entre 100 y 300 trabajadores y a 30 trabajadores en empresas con más de 300, la modificación tendrá la consideración de colectiva. Si no se alcanzan estos umbrales, se considerará como individual.

En las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual se reduce de 30 a 15 días el plazo del que dispone el empresario para notificar a los trabajadores y a sus representantes la fecha de efectividad de entrada de la modificación y se incluyen como causas para que el trabajador pueda extinguir el contrato, la cuantía salarial, el sistema de trabajo y el rendimiento, teniendo derecho el trabajador a una indemnización de 20 días por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores al año sin la posibilidad de superar los 9 meses. En el caso de modificaciones de carácter colectivo, se reduce de 15 a 7 días el plazo establecido para la efectividad de la decisión notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas de no más de 15 días sin acuerdo.

Por último, la ley establece la consideración de infracción administrativa grave a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario sin acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **4.3.5. Suspensión temporal del contrato o reducción de la jornada**

El nuevo artículo 47.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que la suspensión temporal del contrato o la reducción de la jornada como alternativa al despido solamente podrá producirse cuando concurren causas económicas, técnicas,



organizativas o de producción. Se establece como causa económica aquella que se ocasiona cuando durante dos trimestres consecutivos los ingresos de cada uno de los trimestres son menores en comparación con los mismos trimestres del año anterior. Se entiende como causa técnica cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, causas organizativas cuando se modifique el ámbito de los sistemas y los métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y por último se entiende como causas productivas cuando se originen cambios en la demanda o en los servicios que se pretenden colocar en el mercado, encontrándose recogidas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Se entiende como reducción de la jornada laboral la disminución temporal entre el 10% y el 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual, prohibiéndose la realización de horas extraordinarias durante el tiempo que dure la reducción de la jornada de trabajo. Las suspensiones temporales del contrato suponen días completos sin trabajo ni salario, continuados o alternos durante al menos una jornada ordinaria de trabajo. Ante tal situación, la empresa promoverá acciones formativas relacionadas con la actividad de los trabajadores afectados cuyo propósito consistirá en aumentar su empleabilidad así como su polivalencia.

Junto a lo anterior, se modifica en profundidad el procedimiento a seguir al llevar a cabo una suspensión temporal o una reducción de la jornada de trabajo modificando el papel que desempeñaba la autoridad laboral, suprimiéndose su autorización tras el periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El procedimiento se iniciará comunicando a la autoridad laboral la decisión tomada y estableciendo un periodo de consultas con los representante legales de los trabajadores de forma simultánea por un periodo no superior a los 15 días. Los trabajadores afectados por la decisión del empresario, podrán reclamar ante la jurisdicción social de manera individual o en su defecto, de manera colectiva cuando el número de trabajadores afectados por la medida supere los umbrales dispuestos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. La jurisdicción social declarará la medida justificada o injustificada, en cuyo caso, el empresario tendrá la obligación de la inmediata reanudación del contrato del trabajo y del pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de reanudación o bien, del abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestación por

desempleo durante el periodo de suspensión. El artículo 16 de la presente reforma regula la reposición del derecho a recibir la prestación por desempleo. Expone que dispondrán del derecho a la reposición aquellos trabajadores que hayan visto reducida su jornada de trabajo o hayan sido suspendidos temporalmente de empleo entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre del mismo año, ambos días inclusive, cuando el despido se hubiera producido entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, si bien la reposición nunca puede superar los 180 días.

En un intento de fomentar la regulación temporal del empleo en lugar de la extinción del contrato, se establece una bonificación del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social en aquellas solicitudes de regulación de empleo que se presenten desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013 por contingencias comunes, sin que en ningún caso la bonificación por trabajador pueda superar los 240 días. El empresario deberá comprometerse a mantener durante al menos un año en la empresa a los trabajadores afectados para que sea beneficiario de la misma. Esta bonificación, junto a otras que busquen el mismo cometido, no podrán superar nunca el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Además, las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se les haya aplicado la bonificación establecida en este artículo, quedarán excluidas por un periodo de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.

#### **4.3.6. La negociación colectiva**

Se continúa con la senda reformista iniciada en anteriores revisiones. Las principales características que se extraen del nuevo proceder en la negociación colectiva son las siguientes:

Aumentan las posibilidades de que una empresa pueda desvincularse del convenio de aplicación de una empresa o de un sector cuando se aleguen causas económicas, técnicas o de producción en aspectos como: jornada de trabajo, horario, distribución de tiempo de trabajo, trabajo a turnos, remuneración, rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. La inaplicación tendrá vigencia hasta la celebración de un nuevo convenio colectivo y en ningún caso podrán incumplirse aspectos relacionados con la discriminación de género

como consecuencia de la inaplicación de los aspectos expuestos anteriormente. Se decreta que cuando no se consiga llegar a un acuerdo durante el periodo de consultas en un intento de establecer un nuevo convenio colectivo sea en primer lugar la Comisión Paritaria, compuesta por una representación de las partes negociadoras, la encargada de establecer los procedimientos adecuados para solucionar de manera efectiva las discrepancias existentes y en su defecto la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos las que medien para acabar con las diferencias.

Una importante novedad se introduce, recogida en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto se fija en un año la duración de la ultractividad desde que se produce la denuncia del convenio. Si transcurridos esos dos años no se acuerda uno nuevo, perderá la vigencia y se aplicará el convenio inmediatamente superior.

Además, por vía de modificación del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se da preferencia aplicativa al convenio de ámbito empresarial respecto a cualquier otro convenio de ámbito sectorial, estatal o autonómico en aspectos recogidos en el mismo artículo como: salario base y cuantía de complementos salariales, compensación de horas extraordinarias, trabajo a turnos, planificación anual de los periodos vacacionales y conciliación de la vida familiar y personal.

Por último, se reduce el contenido mínimo que un convenio colectivo debe aglutinar, suprimiéndose la fijación de plazos para la negociación de un nuevo convenio colectivo, para la adhesión y para llevar a cabo la denuncia pertinente.

#### **4.4. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL**

##### **4.4.1. Adelanto del fin de la suspensión de la limitación al encadenamiento de contratos temporales**

El Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, suspendía temporalmente el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores que implicaba que adquirirían la condición de trabajadores fijos aquellos que hubiesen sido contratados dos o más veces temporalmente para el mismo o diferente puesto de trabajo en una misma empresa

durante más de 2 años sin exigencia de ser continuado en un espacio de 30 meses desde el 31 de septiembre de 2011 hasta el 31 de septiembre 2013. La actual reforma laboral introduce dos novedades al respecto. Por un lado, reduce en 8 meses el periodo de aplicación de la suspensión, ahora hasta el 31 de diciembre de 2012. Por otro, se introduce una disposición que suprime de su cómputo el plazo que transcurre entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, sin importar si durante ese tiempo se ha prestado servicio o no, en consecuencia solamente tendrán validez los periodos de tiempo que transcurran con anterioridad o posterioridad al plazo estipulado para obtener la condición de trabajador fijo.

#### **4.4.2. La extinción del contrato de trabajo**

La Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral introduce un buen número de novedades en lo referente tanto al despido colectivo como al despido objetivo, las cuáles se van a comentar con detalle a continuación.

##### *4.4.2.1. Despido colectivo*

Se incluyen cambios significativos en las causas que justifican la utilización del despido colectivo, de forma que se especifica que concurrirán causas económicas cuando durante tres trimestres consecutivos, el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre sea inferior al registrado por el mismo del año anterior. Por su parte se entenderá que existen causas organizativas cuando se produzcan cambios en la organización de la producción.

Respecto a la tramitación del procedimiento, la autoridad laboral pasa a un segundo plano, eliminándose la necesidad de autorización administrativa para iniciar el proceso, limitando sus funciones a velar por el buen funcionamiento del periodo de consultas, pudiendo realizar recomendaciones a ambas partes en busca de una mejor solución, suprimiéndose la capacidad que tenía para suspender el proceso. Se entenderá comenzado el proceso, por lo tanto, con la comunicación por escrito a los representantes de los trabajadores del inicio del periodo de consultas, que en ningún caso podrá exceder los 30 días. Cabe destacar que el periodo de consultas podrá ser sustituido por

mediación o arbitraje siempre y cuando se llegue a un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Se reduce la documentación que el empresario debe aportar para justificar las causas que motivan el despido colectivo al eliminarse la necesidad de justificar la razonabilidad de la decisión. Otro aspecto novedoso introducido por el artículo 18 de la reforma, consiste en la sustitución de la obligación de presentar entre la documentación necesaria el Plan de Acompañamiento Social en empresas que realicen despidos colectivos que afecten a más de 50 trabajadores, que consistía en un documento donde se detallaban una serie de medidas previstas por la empresa para intentar evitar los efectos del procedimiento, así como otras para reducir las consecuencias para los trabajadores afectados, que favorezcan la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial, por la obligación de instaurar un plan de recolocación externa que deberá incluir medidas de formación y orientación profesional para un periodo mínimo de 6 meses a través de empresas de recolocación externa salvo que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. No se exime al empresario de la obligación que tiene de prestar la información y documentación necesaria aún cuando los despidos los haya realizado una empresa que tenga poder sobre él.

Una vez finalizado el periodo de consultas y no habiendo llegado a un acuerdo con los representantes legales, se procederá a la extinción del contrato, teniendo el empresario que notificar la decisión a los trabajadores afectados de forma individual. Entre la fecha en la que se notifica la apertura del periodo de consultas y la que se ejecuta el despido, deberá haber un mínimo de 30 días de diferencia. Ante esta decisión, los trabajadores afectados podrán llevar a cabo reclamaciones siguiendo los cauces previstos en esta ley.

Además se establece la obligación de realizar aportaciones al Tesoro Público por parte de empresas que tengan más de 500 trabajadores y que realicen despidos colectivos que afecten a personas con una edad superior a los 50 años habiendo obtenido beneficios en los ejercicios económicos anteriores a aquel que inicia el procedimiento.

#### 4.4.2.2. *Despido objetivo*

En materia de despido objetivo, regulado en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, se han producido las modificaciones expuestas a continuación.

En el supuesto de despido objetivo por falta de adaptación a las modificaciones técnicas llevadas a cabo en el puesto de trabajo, el empresario tiene la obligación de facilitar un curso dirigido a la adaptación de las modificaciones llevadas a cabo con anterioridad al despido y que será considerado como trabajo efectivo al eliminarse la situación anterior en la que el contrato de trabajo quedaba en suspensión. Se fija un periodo mínimo de 2 meses desde que finaliza el curso de formación y adaptación hasta que se pueda acometer la extinción del contrato por parte del empresario.

En relación con el despido a causa de la falta de asistencia al puesto de trabajo, se elimina el índice anterior de absentismo de la plantilla, fijado en el 2,5%, calculándose a partir de ahora el porcentaje de falta de asistencias de forma individual para cada trabajador. Para ello, se regula un nuevo umbral, estableciendo que cuando se incurra durante un periodo anual, en un 20% de faltas justificadas pero intermitentes de las jornadas hábiles en dos meses seguidos o en un 25% en 4 meses discontinuos, el empresario podrá optar por la extinción del contrato. Siguen no computándose como faltas de asistencia ausencias relacionadas con la maternidad, paternidad o la huelga, añadiéndose como novedad las debidas al tratamiento de cáncer o enfermedad grave.

Si el despido es declarado improcedente, el empresario tendrá el derecho a elegir entre una de las siguientes alternativas, salvo que entre los afectados se encuentren representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales, en cuyo caso serán ellos los que tomen la decisión al poseer la potestad para ello: readmitir en un plazo de 5 días, desde la notificación de la sentencia, al trabajador, teniendo derecho este último a percibir los salarios de tramitación cuya finalidad es compensar al trabajador por la remuneración dejada de percibir desde la fecha de despido hasta la declaración de la sentencia o en su defecto, indemnizar al trabajador. La actual reforma laboral reduce las indemnizaciones por despido improcedente en aquellos contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley, de 45 días por año trabajado con un límite de 42 mensualidades a, de forma generalizada, 33 días por año

trabajado con un tope de 24 mensualidades. El pago de la indemnización supondrá la extinción del contrato, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo del trabajo.

En caso de que los contratos se hubieran celebrado con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la reforma, la cuantía a indemnizar se calculará siguiendo un doble régimen según lo dispuesto en la disposición transitoria quinta y sexta: 45 días de salario por año trabajado por el tiempo de prestación de servicios anterior a 12 de febrero de 2012, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y 33 días de salario por año trabajado por el tiempo de prestación de servicios posterior a la fecha indicada, con la misma posibilidad de prorratear por meses los periodos inferiores al año. El importe resultante no podrá exceder a los 720 días de salario salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a 12 de febrero de 2012, se computase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe máximo de indemnización, sin que en ningún caso pueda ser superior a las 42 mensualidades.

Gracias a la reforma, el Fondo de Garantía Social ve reducida la obligación que tenía de prestar el 40% del importe de la indemnización a los trabajadores despedidos por las causas recogidas tanto en el artículo 51 como 52 del Estatuto de los Trabajadores, que equivalía a 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, en empresas de menos de 25 trabajadores. Tras la reforma, se encargan solamente de una parte equivalente a 8 días de salario por año de servicio, con la posibilidad de prorratearse por meses los periodos inferiores a un año. En ningún caso el Fondo de Garantía Social prestará indemnización alguna cuando la extinción contractual se declare improcedente.

#### **4.5. MODIFICACIONES EN LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL**

Las modificaciones llevadas a cabo en la legislación laboral requieren de la correlativa modificación en la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS) para poder adaptar el tratamiento procesal de dichas instituciones.

#### **4.5.1. Jurisdicción y competencia**

Se adecuan diferentes cuestiones relacionadas con el despido colectivo, la reducción de la jornada laboral y la suspensión temporal laboral, en cuanto se suprime la autorización administrativa de la autoridad laboral en los procedimientos de regulación de empleo. Así mismo, este precepto fija que las Salas de lo Social de los Tribunales Superior de Justicia y la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sean competentes en única instancia en los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la Comunidad Autónoma.

Se modifica el artículo 43.4 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, en la cual se establecen como inhábiles las actuaciones judiciales durante los días del mes de agosto salvo para aquellas relacionadas con despidos, extinciones de contrato, modificaciones de las condiciones de trabajo, suspensiones de contrato, reducciones de la jornada de trabajo y movilidad geográfica entre otros asuntos.

A los procesos judiciales exentos del requisito de mediación o conciliación reguladas en el artículo 64.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social se añaden dos excepciones más en esta nueva ley:

- Procesos relacionados con la impugnación del despido colectivo por los representantes legales de los trabajadores.
- Procesos relativos con la reducción de la jornada laboral o la suspensión temporal de la relación contractual por causas económicas, técnicas o de producción.

#### **4.5.2. Nueva modalidad procesal por despido objetivo**

La nueva modalidad procesal se aplicará a los despidos colectivos con posterioridad a 12 de febrero de 2012, cuando se produce la entrada en vigor del Real Decreto- ley según lo dispuesto en la disposición transitoria undécima. El nuevo artículo 110.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social normaliza la posibilidad por parte del empresario de anticipar su elección entre readmitir o indemnizar al trabajador en el acto de juicio, lo cual será de suma importancia, ya que a la hora de interponer recurso ante el Tribunal Superior de Justicia, durante la tramitación del mismo, no será posible readmitir al trabajador al considerarle despedido, en situación de desempleo desde la fecha del despido.



El artículo 124, despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor de la Ley reguladora de la jurisdicción social se ve alterado en profundidad, estableciendo una nueva modalidad de despido procesal, cuya regulación se concreta en los siguientes puntos:

Dispondrán de la potestad para impugnar despidos colectivos basados en causas económicas, técnicas o de producción los representantes legales o sindicales de los trabajadores cuando se presenten las siguientes causas:

i) que no confluya la causa legal establecida por el empresario en la comunicación escrita.

ii) que no se haya respetado los artículos 51.2 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

iii) que la extinción del contrato se haya realizado con fraude, dolo, coacción o abuso de poder.

La demanda deberá presentarse en un plazo máximo de 20 días desde que se notifica la decisión de despido colectivo a los representantes legales sin necesidad de agotar ninguna de las formas de evitación del proceso. Se introduce la novedad de que, en caso de que se hubiese llegado a un acuerdo en el periodo de consultas, también se pueda dirigir la demanda contra los firmantes del mismo. El procedimiento gozará de preferencia absoluta y serán los Tribunales Superiores de Justicia y la Audiencia Nacional respectivamente, los tribunales competentes dependiendo de si los efectos se extienden a un ámbito territorial no superior a una comunidad autónoma o superior a esta.

Una vez presentada la demanda, y admitida a trámite, en un plazo de 5 días el empresario deberá hacer llegar al secretario judicial la documentación requerida, preferentemente en soporte informático. El juicio se celebrará en una única convocatoria dentro de los 15 días posteriores a la tramitación de la demanda y se dictará sentencia en los 5 días siguiente a la celebración del juicio. La sentencia declarará la extinción contractual:

i) ajustada a derecho cuando el empresario conforme a lo dispuesto en los artículos 51.2 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, demuestre la existencia de la causa legal del despido.

ii) no ajustada a derecho cuando no sea posible evidenciar la causa legal del despido.

iii) nula por diversas razones: no obedecer lo dispuesto en los artículos 51.2 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, no conseguir autorización judicial del juez del concurso, vulnerar derechos fundamentales y libertades públicas o cuando la decisión se produzca con fraude, dolo, coacción o abuso de poder.

Los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto con anterioridad, podrán llevar a cabo impugnaciones de forma individual ante despidos colectivos, a través de los Juzgados de lo Social cuyos aspectos más destacados son los siguientes:

Posibilidad de demandar a trabajadores e incluso, siempre que cuenten con su beneplácito, a los representantes legales, cuando la razón del conflicto sea los privilegios de los que gozan algunos.

Una vez llevada a cabo la impugnación individual, si los representantes legales deciden interponer también demanda contra el empresario, el proceso individual se suspenderá de forma temporal hasta el fallo del proceso llevado a cabo por los representantes legales. La sentencia podrá declararse nula cuando nos encontremos ante las siguientes circunstancias:

i) se den las causas establecidas en el artículo 122. 2 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

ii) no se respete lo dispuesto en los artículos 51.2 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

iii) no se consiga la autorización del juez del concurso.

iv) no se respeten las prioridades de permanencia establecidas en los convenios colectivos, en los acuerdos establecidos durante el periodo de consulta o en otras disposiciones o leyes.

#### **4.5.3. Medios de impugnación y sentencias**

En lo referente a lo primero, el nuevo artículo 191.2 regulador de la jurisdicción social establece que no existe recurso de suplicación ante resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social en materia de: movilidad geográfica y funcional, modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, impugnaciones por despido o extinción de contrato salvo en los procesos llevados a cabo por los representantes de los trabajadores.

Por último, se dicta la posibilidad de que en atención a los daños que se derivan de la readmisión irregular o de la no readmisión de los trabajadores, estos puedan recibir una indemnización complementaria no mayor de 15 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades prorrateándose los periodos de tiempo inferiores a un año.

## **5. PRINCIPALES RESULTADOS**

El principal objetivo de la reforma laboral consistía en reducir la tasa de paro y construir las bases que impulsaran la creación de empleo estable, como principal inconveniente a la hora de impulsar la actividad económica que permitiese abandonar la actual coyuntura. Sin embargo, los resultados obtenidos no han sido los que el gobierno popular preveía. Este es el saldo de dos años de la reforma laboral:

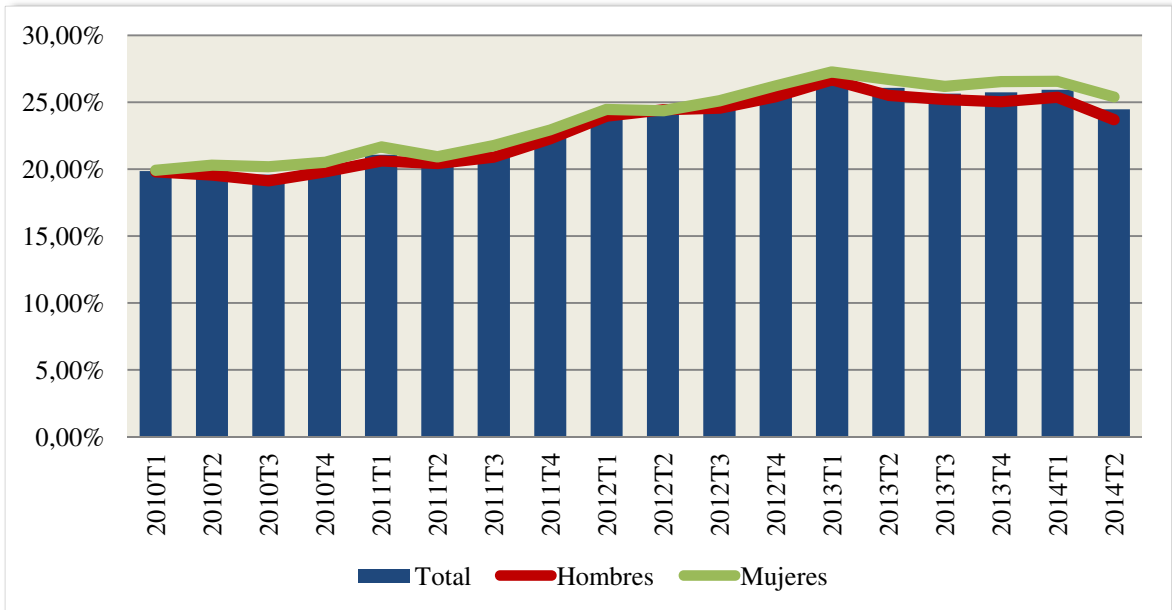
### **5.1. DESEMPLEO**

Si bien, aunque desde el último trimestre de 2011 hasta el primer trimestre de 2013 el número de desempleados se incrementó, llegando incluso a superar la inquietante barrera de los 6 millones, y que desde entonces se está produciendo un leve descenso situándose en 5.622.900 en el segundo trimestre de 2014, haciendo un análisis completo de todo el periodo considerado, desde que se puso en marcha la reforma a principios de 2012 hasta el último dato publicado por el Instituto Nacional de Estadística, la tasa de paro se ha ampliado desde el 22,56% al 24,47%.

En este contexto, haciendo un parangón entre sexos, la tasa masculina ha sufrido un aumento muy acusado en los últimos años, alcanzando a la tasa de paro femenina durante el primer trimestre de 2012, eliminándose la brecha que existía antes de la crisis, cuando la tasa de paro femenina duplicaba a la masculina, como bien reflejan los siguientes datos. En 2008 antes de estallar la crisis, la tasa de paro masculina se situaba en el 7,9% pasando al 23,70% en la mitad de 2014, lo que supone un aumento de casi 16 puntos porcentuales en poco más de 6 años. Algo parecido ocurre con la tasa de paro femenina, aunque de un modo mucho más ligero, situándose en un 25,38% en estos momentos.

A partir del primer trimestre de 2013 se está observando una nueva brecha en el mercado laboral en cuestión de género.

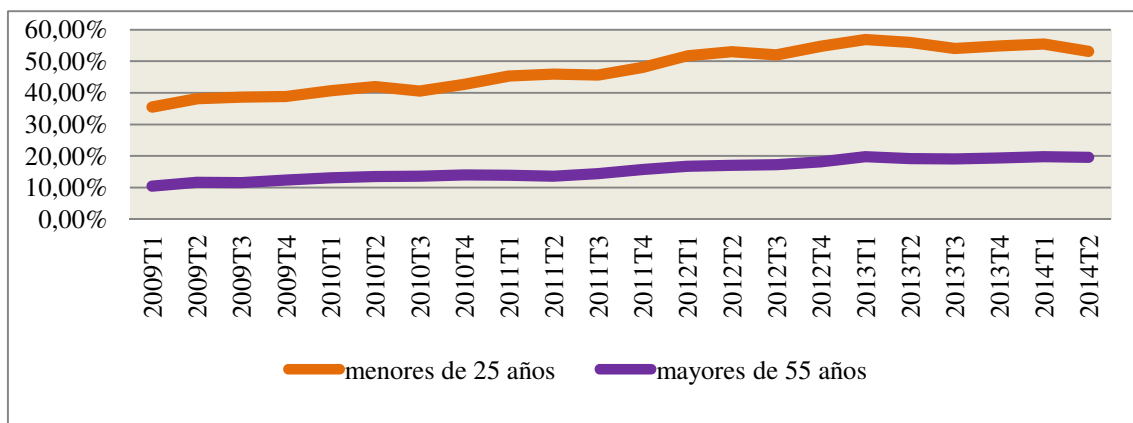
GRÁFICO 5.1. Tasa de paro por género: 2010-2014



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Las cifras siguen mostrando una gran preocupación ante los menores de 25 años y la población cercana a jubilarse. Los más jóvenes han sido los más afectados, como demuestra la tasa de paro, que anteriormente a la crisis se situaba en el 17,75% y actualmente supera el 50%. Aunque la reforma, cuyo uno de sus principales aspectos estaba enfocado a apoyar a este colectivo, ha conseguido reducir la sangría que desde 2008 a 2012 se estaba produciendo, estabilizándola, no ha podido reducirla, colocando a España como el segundo país con la tasa de paro juvenil más elevada, solo superados por Grecia y triplicando prácticamente la de la media de la Unión Europea.

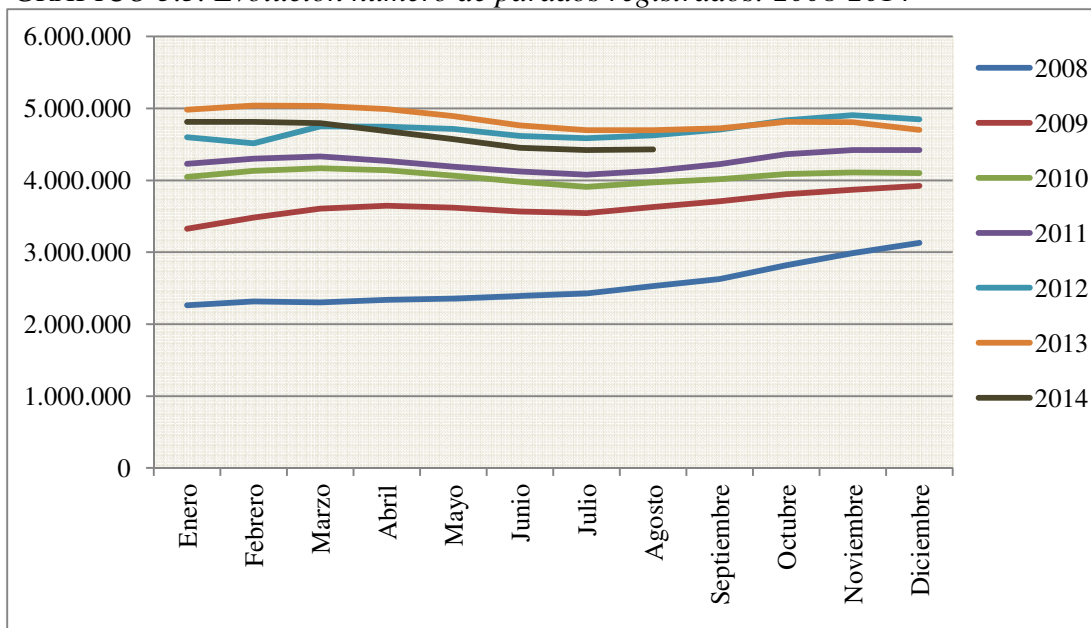
GRÁFICO 5.2. Tasa de paro por grupos de edad: 2009-2014



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Los parados de larga duración, aquellos que llevan más de dos años como desempleados, en consonancia con los resultados expuestos hasta el momento, también han aumentado. En concreto, en el momento de instaurar la reforma a principios de 2012, la tasa de paro se situaba en el 27,1% y actualmente se encuentra en el 43,0%. Algo muy similar ocurre con la evolución seguida por los parados que llevan sin empleo durante un periodo superior al año, con una cifra ubicada actualmente en el 62,5%. Esta evolución negativa de los indicadores de desempleo se ve refrendada por la evolución en el número de parados registrados en los Servicios Públicos de Empleo.

*GRÁFICO 5.3. Evolución número de parados registrados: 2008-2014*



*Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE*

### 5.1.1. Empleo asalariado

Se ha erigido como el colectivo más afectado por la actual coyuntura económica y que la reforma laboral no ha conseguido paliar. Antes de que la crisis afectara a nuestro país, se computaban casi 14 millones de asalariados privados. A principios de 2012, justo antes de la puesta en marcha de la reforma, ya se habían destruido aproximadamente 2 millones de puestos de trabajo en este colectivo lo que en ese momento situaba la cifra por debajo de los 12 millones de ocupados. Durante estos más de dos años en los que la reforma laboral ha tenido vigencia, no se ha conseguido revertir la situación, ya que a lo largo de 2012 se destruyeron 487.900 empleos, si bien parece que durante 2013 se ha conseguido reducir la intensidad de la pérdida. Aún con

todo, la última cifra publicada por el Instituto Nacional de Estadística sigue reflejando un dato alarmante, con una cifra alrededor de los 11 millones de ocupados.

Si nos centramos en la modalidad asalariada pública, a pesar de la recesión que comenzó a principios de 2008, en un primer momento este colectivo vio como aumentaba el número de ocupaciones hasta el tercer trimestre de 2011, superando la barrera de los 3 millones. A partir de entonces, y a causa de la racionalidad impuesta por el gobierno, se ha producido una destrucción del empleo público cuyo último dato conocido es de algo más de 2 millones y medio lo que equivale a una disminución del 11,40%.

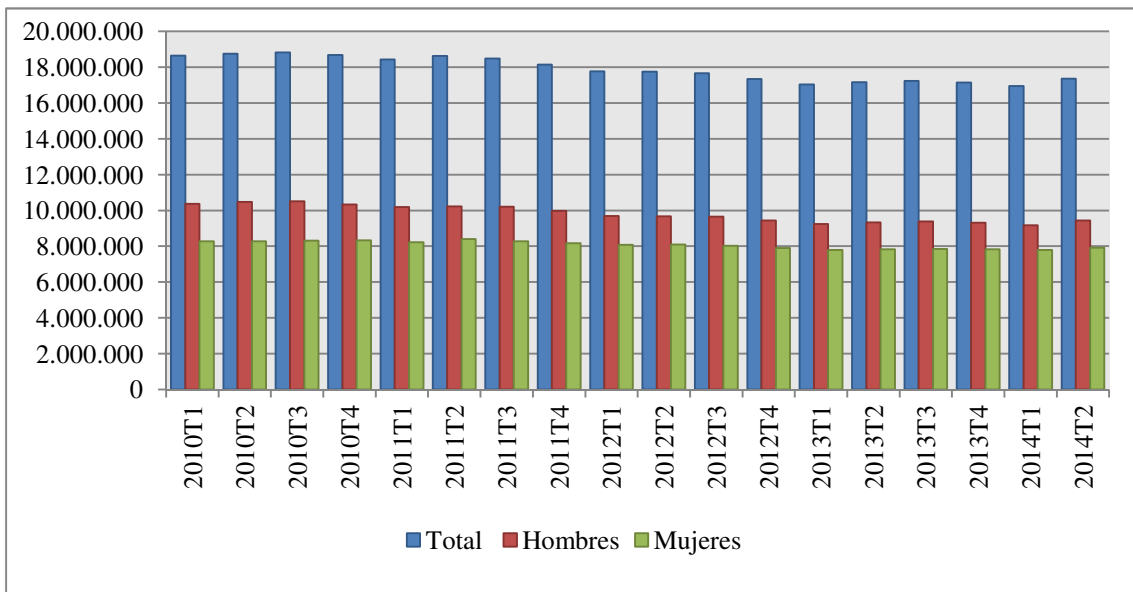
### **5.1.2. Empleo autónomo**

El empleo autónomo ha seguido una senda mucho más favorable que la de los asalariados tras la reforma. Si desde el año 2006 el número de afiliaciones a la Seguridad Social se estaba reduciendo año tras año, situándonos a finales de 2011, en 1.947.654 personas, lo que se traduce en un 10,36% menos, la reforma ha provocado la detención de esa hemorragia, provocando un incremento de 35.656 personas. Estos resultados hay que contextualizarlos ante la distribución existente en España entre autónomos sin empleados o trabajadores independientes y empleadores, ya que solamente el 30% corresponden a estos últimos, siendo los grandes beneficiarios de la nueva legislación.

## **5.2. OCUPACIÓN**

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (INE), la población ocupada ha descendido desde el último trimestre de 2011, que se situaba en 18.153.000 personas hasta los 17.353.000 en el segundo trimestre de 2014 lo que supone una reducción de 800.000 personas, alrededor de un 4,6% menos. La caída es más acusada en el sexo masculino que pasa de 9.980.300 a 9.441.000 durante este periodo, que se traduce en un descenso del 5,71%. En el caso femenino, se ha reducido en 260.700 personas.

GRÁFICO 5.4. Población ocupada por sexo: 2010-2014

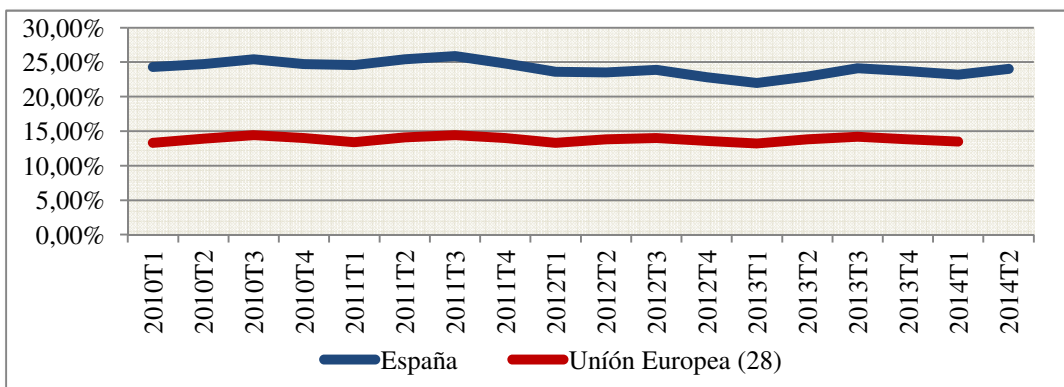


Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

### 5.2.1. Calidad del empleo

Los efectos de la crisis no solamente han afectado cuantitativamente al mercado laboral, sino que van más allá, dañando a la calidad de las condiciones del trabajo de los que aún lo conservan. Los aumentos en la contratación temporal que se vienen produciendo cuando existe algún pequeño incremento en el empleo sigue siendo uno de los principales problemas de nuestro sistema de relaciones laborales, que esta reforma no ha conseguido atajar, situándonos a la cabeza de Europa en temporalidad, solamente superados por Polonia, con una tasa establecida en el último trimestre de 2013 del 23,7%, casi 14 puntos por encima de la media de la Unión Europea.

GRÁFICO 5.5. Tasa de temporalidad en España y Unión Europea (28): 2010-2014



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

### 5.3. MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

El Servicio Público de Empleo Estatal publica de forma periódica el número de contrataciones desagregadas según la variedad de contrato, de la que podemos obtener las siguientes conclusiones:

La totalidad de la modalidad indefinida acumulada ha aumentado de 1.110.346 contrataciones en el periodo febrero 2012 – enero 2013 a 1.132.706 a lo largo de 2013 lo que equivale a un incremento de aproximadamente del 2%. Sin embargo esta modalidad contractual sigue teniendo el mismo peso respecto del total de contrataciones, concretamente del 7,8%. Esto se produce como consecuencia de la introducción del contrato para emprendedores que, a lo largo de 2013, casi dos años después de su andadura se sitúa en un 12,3% del total de las contrataciones indefinidas (en su implantación correspondía al 17,9%), y de la desaparición del contrato para fomentar la contratación indefinida que desde entonces se integra en la contratación indefinida ordinaria.

Por su parte la contratación temporal transcurre de 12.721.864 a lo largo de 2012 a los 13.817.329 en 2013 lo que significa un incremento del 8,6%. Tanto la modalidad contratación eventual circunstancial de la producción como la denominada obra y servicios han visto como se han elevado durante 2013 en un 7,47% y 10,15% respectivamente. Algo similar ocurre con el de formación y el de prácticas cuyo auge se traduce en un aumento del 75,1% y del 16,33%. Por su parte se ven debilitados durante este periodo, los contratos de interinidad en un 3,93%, los de relevo en un 94% y tanto los de sustitución por jubilación (76,21%) como los de jubilación parcial (52,76%). También se ha producido una disminución en la conversión de contratos temporales en indefinidos de un 0,5%, concretamente de 401.161 en 2012 a 399.008 en 2013.

Si nos centramos en las personas con discapacidad, haciendo una distinción entre fijos y temporales, se observa que en el caso de la contratación temporal han aumentado de 14.946 a 16.383, un 9,6% más. En contraste, disminuye la modalidad fija en un 4,7%.



#### **5.4. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO**

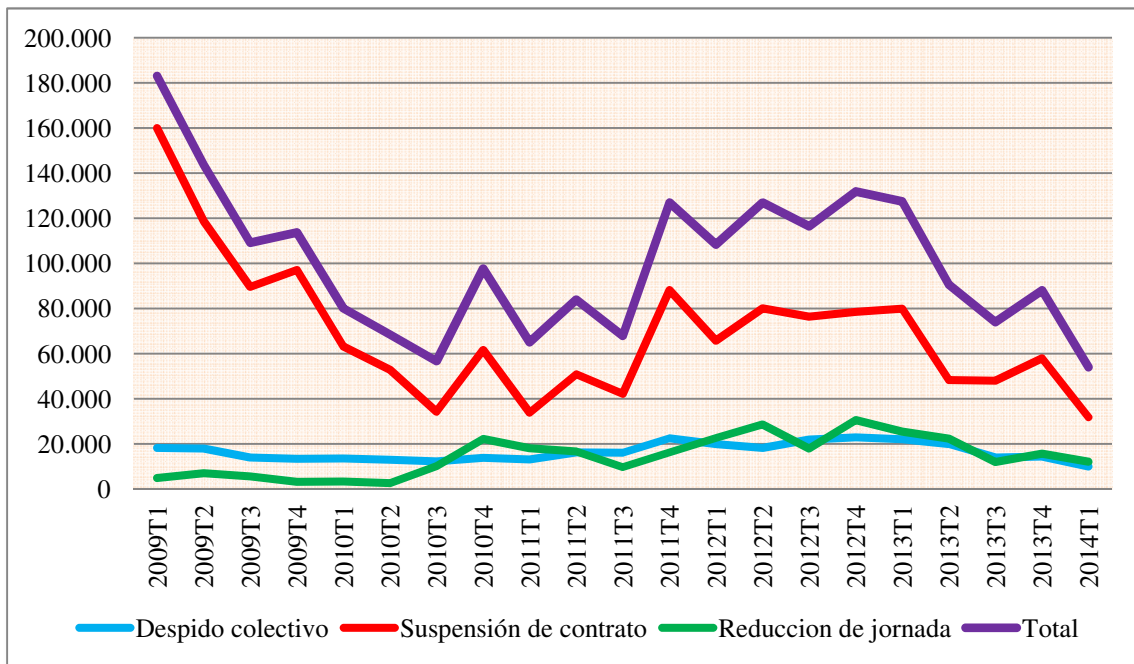
Las estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social muestran un aumento de las empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo en el año 2010, en 2011, con un aumento del 22,68% respecto al año anterior, y en 2012, situándose en una cifra de 27.570 empresas afectadas lo que equivale a un aumento del 62,08% respecto a 2011. Algo muy similar ocurre con el número de trabajadores afectados, que sigue la misma pauta que la de las empresas, con un aumento del 54,7 % en 2012. El despido colectivo era la principal causa de los procedimientos, incrementándose un 37,1% en el año anterior a la reforma, por solamente un 24,2% las medidas temporales de regulación de empleo.

Sin embargo en 2013, tras la reforma, se produce una reducción tanto del número de empresas como el de trabajadores afectados. Concretamente se reduce en un 23% si atendemos a las empresas afectadas y en un 21,38% en relación a los trabajadores. Esta mejoría provoca que se reduzcan en un 18,3% el número de despidos colectivos y que se incremente en un 40% las medidas alternativas al despido, en la que se viene minorando la cantidad de suspensiones temporales ante el aumento de las reducciones de la jornada laboral. La gran mayoría de los casos son como consecuencia de la nueva definición otorgada a la aplicación de causas económicas.

Del total de procedimientos llevados a cabo, la proporción entre pactados y no pactados sigue una trayectoria estable a lo largo del periodo 2010 - 2013, en torno a un 90% del total corresponde a los primeros, y el restante 10% para los segundos.

Además de estas alternativas, una parte de las empresas españolas, concretamente el 70%, han incurrido en otras opciones de flexibilización interna como la moderación salarial. Sin embargo al no realizarse estos procesos de forma consensuada en su totalidad, se ha producido un fuerte desequilibrio en el sistema de relaciones laborales español a favor del empresario, traduciéndose en un incremento de la conflictividad laboral, como demuestra el aumento interanual del 91,22% en el número de huelgas que se produjo en 2013.

GRÁFICO 5.6. Trabajadores afectados por ERES: 2009-2014



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

## 5.5. COMPETITIVIDAD, COSTES LABORALES, DEVALUACIÓN SALARIAL Y BONIFICACIONES

La rebaja en los costes laboral unitarios puesta en marcha por el actual gobierno como mecanismo para potenciar la mejorar competitiva del país frente a la Unión Europea a través del precio de nuestras exportaciones, ha tenido su impacto positivo en un primer momento, pero el último informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) pone de manifiesto los límites en la mejora competitiva a través de la moderación salarial e insta a que sean las reformas estructurales las que se conviertan en el principal motor del impulso competitivo español.

Aunque anteriormente, ya en 2010, se había incurrido en una reducción de costes laborales, la reforma ha impulsado esta tendencia. Así en 2012, los costes laborales unitarios disminuyeron en un 3,4%, estableciendo unos registros por primera vez inferiores a los cosechados en 2007 mientras que en la Eurozona se incrementaron en un 1,7%. Igualmente en 2013, se han vuelto a ampliar en la zona euro, en esta ocasión en un 1,2% y el gobierno español ha seguido manteniendo su propósito, disminuyéndolos en un 1,6%. En lo que llevamos de 2014 se sigue conservando la misma tendencia.

Esta reducción junto con el aumento del 2,1% en la productividad durante el año 2012, ha provocado que España tenga uno de los mayores crecimientos en competitividad, como bien refleja el Índice de Competitividad Global elaborado anualmente por el Foro Económico Mundial que nos ha permitido escalar algunos puestos en la zona euro, si bien, no hay que ignorar en la tesitura de donde procedíamos.

Según los datos facilitados por el Instituto Nacional de Empleo y El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que establecen una muestra fiable de la actual situación salarial, y que repercute en gran medida en los costes laborales, muestran como los acuerdos pactados para llevar a cabo aumentos salariales desde 2008 a 2010 y teniendo en consideración la tasa de inflación y la revisión a posteriori que de ellos se hace, se traducían en incrementos en el poder adquisitivo de los españoles. A partir de entonces, ha venido reduciéndose. Así en 2011, se fijó en un 2%, en el 2012 en un 1% y en 2013 fue de un 0,6%. Al comparar estos incrementos salariales, que si bien con la revisión realizada a posteriori se modifican ligeramente, con la tasa de inflación del país en cada año, el poder adquisitivo de los españoles viene aminorándose desde entonces.

La moderación salarial impuesta también se evidencia en la modificación de una de las peculiaridades más destacables del mercado de trabajo español. Desde 2005, los convenios colectivos de ámbito sectorial o autonómico fijaban revisiones salariales por encima de los de empresa. Esta tendencia que perduró durante 7 años, finalizó en 2012. Desde entonces, los convenios de ámbito superior han venido pactando revisiones salariales más reducidas que los convenios de empresa. Así por ejemplo, en 2012, mientras que los convenios de empresa fijaron un incremento salarial de 1,62 una vez revisado, los sectoriales lo hicieron de 1,43.

Todas las empresas no han llevado a cabo la moderación salarial de igual forma. Si centramos el estudio en el número de trabajadores que posee cada una, se observa como las empresas medianas, aquellas con una plantilla de 50 a 199 trabajadores, son las únicas que anteriormente a la reforma habían realizado procesos de moderación salarial por lo que desde que se puso en marcha, han incurrido en reducciones salariales mucho más leves. Al contrario, las empresas pequeñas, de 1 a 49 trabajadores y las grandes, con más de 200 empleados, al no haber llevado moderaciones salariales con anterioridad, han establecido reducciones mucho más acusadas.

*Tabla 5.1. Evolución de los salarios en la negociación colectiva y el poder adquisitivo: 2008-2013*

Años	Aumento salarial		Inflación (tasa de variación)		Variación poder adquisitivo	
	Inicial	Revisado	Referencia IPC	IPC media anual	Negociada	Real
2008	3,6	3,6	2,0	4,1	1,6	-0,5
2009	2,3	2,2	2,0	-0,3	0,3	2,5
2010	1,5	2,2	1,0	1,8	0,5	0,4
2011	2,0	1,3	1,5	3,2	0,5	-0,9
2012	1,0	1,2	0,5	2,4	0,5	-1,2
2013	0,6	-	0,6	1,4	0,0	-

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE*

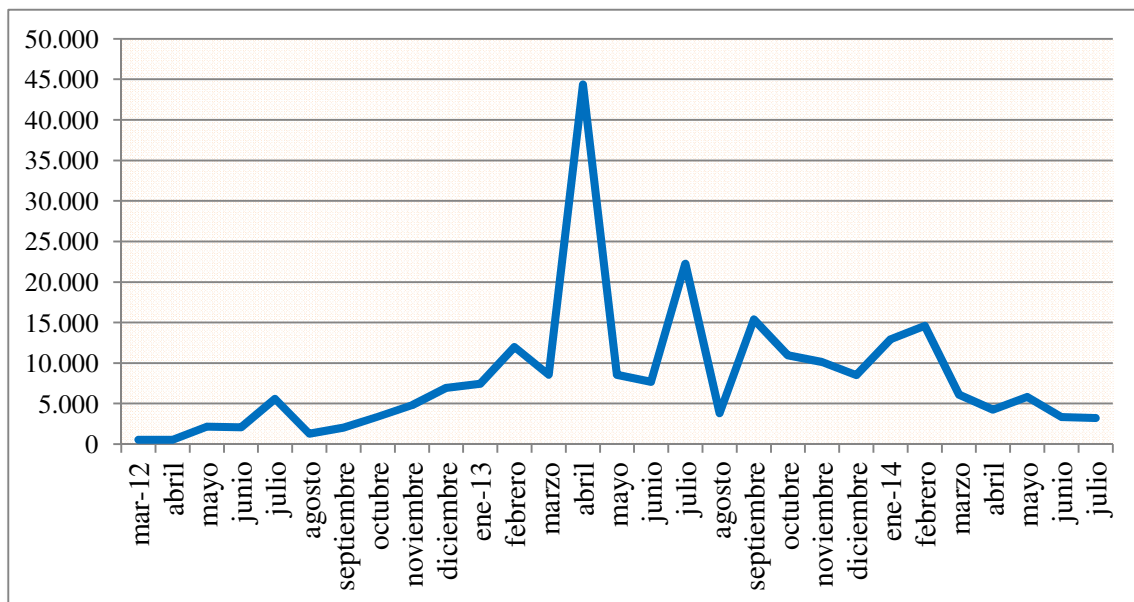
También se han producido diferencias entre los ajustes llevados a cabo por las Comunidades Autónomas. Así Andalucía, Extremadura, Madrid y Navarra han sido las que han llevado ajustes más intensos en los costes laborales por trabajador. País Vasco y Galicia, aún en época de crisis, los han aumentado. Así el País Vasco, ha visto como se han incrementado en un 10,01% desde que se puso en marcha la reforma laboral hasta situarse en los 3.181,97 euros en el último trimestre de 2013 y Galicia lo ha hecho en un 9,57% hasta llegar a los 2.363,53 euros.

No debemos olvidarnos de otro de los elementos que forma parte de los costes laborales de las empresas, las bonificaciones y subvenciones a la Seguridad Social por contratación, con un papel destacado dentro de la reforma laboral. Han evolucionado de acuerdo a lo deseado por el gobierno, ya que según ellos, se precisaba una considerable reducción en las bonificaciones a la contratación. Con 18,35 euros por trabajador en el primer trimestre de 2008, han crecido hasta finales de 2011 siguiendo una tendencia levemente alcista, situándose en 23,80 euros por trabajador, con la estacionalidad acusada en el último trimestre de cada año. Desde entonces, se produce una reducción paulatina cifrando la bonificación por trabajador en el primer trimestre de 2014 en 8,36 euros, lo que equivale en términos porcentuales a una reducción del 58,83% desde la puesta en marcha de la ley. La medida ha compensado parcialmente el impacto de la moderación salarial sobre el coste laboral ya que supone una minoración del coste laboral bruto.

## 5.6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La facilidad para descolgarse de los convenios colectivos, ha posibilitado en muchos casos adaptar a las empresas a la coyuntura actual, impidiendo la vía del despido como opción preferencial. La mayoría de inaplicaciones realizadas se han producido en el primer semestre de 2013, con una media de 230 inaplicaciones mensuales durante ese semestre. Durante ese periodo fueron casi 70.000 trabajadores los beneficiados por tal clausula. La mayoría consisten en aspectos relacionados con el salario (94,3%), cuyo objetivo se enfoca en suprimir subidas salariales acordadas en los convenios. El sector que aglutina la mayor parte de los descuelgues es el de servicios, con casi el 80%.

*GRÁFICO 5.7. Trabajadores afectados por inaplicaciones de convenio: 2012-2014*



*Fuente: elaboración propia a partir de los datos del MEYSS*

Aumenta el peso de los convenios de empresa, mucho más ajustados a la realidad que los sectoriales, pero en su totalidad se está produciendo una importante pérdida de cobertura de la negociación colectiva, ya iniciada antes de la reforma, pero que se ve acentuada con ella, firmándose a lo largo de 2012 un 18,60 % menos de convenios que en el año anterior, afectando a un 15,46% menos de trabajadores y empresas.

La introducción de limitaciones a la ultratractividad ha conducido a que en determinados sectores se haya conseguido llegar a acuerdos estatales de negociación

que se estaban dilatando en el tiempo como en la hostelería, en la educación o en el colectivo de taxis. Sin embargo en otros, la pérdida de derechos de los trabajadores al acabar la duración de los contratos ha llevado a que no se lleguen a acuerdos satisfactorios para ambas partes.

## **6. CONCLUSIONES**

La situación económica de nuestro país se ha deteriorado considerablemente durante los últimos años, siendo el mercado de trabajo uno de los sectores más perjudicados por sus efectos.

La serie de reformas laborales expuestas en el inicio del análisis, desde la implantación del Estatuto de los Trabajadores, ponen de manifiesto la debilidad del mercado laboral español desde un principio. España, aún en épocas de expansión, crecimiento y desarrollo, se ha caracterizado por mantener una elevadísima tasa de paro, siempre por encima de la media europea. Dos factores han caracterizado de forma negativa el sistema de relaciones laborales de nuestra democracia: excesiva temporalidad asociada a los elevados costes de despido y una dualidad muy acusada.

Al finalizar 2011 la situación laboral era devastadora. Los últimos datos cifraban en 5.273.600 las personas sin empleo y una tasa de paro del 22,85%.

Parecía casi imposible que la reforma laboral llevada a cabo en 2012 por el gobierno popular empeorara las condiciones y la evolución del mercado de trabajo español, pero nada más lejos de la realidad.

El marco teórico del gobierno ha justificado el deterioro en las condiciones laborales de los trabajadores en su objetivo de aumentar la competitividad a través de la reducción de los costes laborales mediante la disminución salarial. Según sus planteamientos, este proceso repercutiría en las exportaciones y la producción y en consonancia, en el empleo de forma positiva. Sin embargo el marco teórico no se ha reflejado en la práctica.

La facilidad de incurrir en despidos procedentes, la rebaja en la indemnización a 33 días por despidos improcedentes en contratos indefinidos, la modificación de lo que se entiende como causa económica y que supone un mecanismo para despedir a los trabajadores, la introducción de la cuantía salarial entre las condiciones de trabajo que el empresario puede modificar unilateralmente alegando causas económicas o técnicas, la desaparición de la autoridad laboral administrativa, la posibilidad de despido en el contrato para emprendedores durante el año que se permite estar en periodo de pruebas... son algunos de los ejemplos que me permiten concretar la precariedad de las condiciones laborales que se establecen a raíz de la reforma.

Los resultados presentados desde que se instauró la reforma reflejan por el momento su ineficacia ante los grandes problemas estructurales que veníamos arrastrando desde hacía décadas.

La tasa de paro sigue marcando registros por encima de la media europea, que imposibilitan el impulso económico necesario para dejar atrás la recesión económica con especial atención al colectivo más joven, cuya tasa de paro ya se encuentra por encima del 50%, minando la formación obtenida durante su etapa formativa. Además la ocupación ha disminuido en un 4,6% desde la instauración de la reforma.

Seguimos registrando reducidos valores de contratación indefinida, manteniendo una cuantiosa temporalidad y con ella, la persistente dualidad característica del mercado español.

La cobertura de la negociación ha disminuido y el poder adquisitivo de los españoles se ha reducido ante la introducción de la devaluación salarial, solamente por detrás de Grecia, lo que ha sido contraproducente para la demanda interna provocando un claro freno a la recuperación económica y a la creación de empleo.

Ante tales evidencias, por el momento es una tarea difícil posicionarse favorablemente ante ella. Quizás sea demasiado pronto para poder hacer una síntesis correcta de los resultados y sea necesario un ciclo expansivo que repercuta con intensidad en el empleo para valorarla correctamente.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

COSCUBIELA, J. Y ROJO, E.: Treinta años de reformas laborales en España. Centro de estudios Cristianisme i Justícia. Mayo 2012. [20/8/2014].

<http://www.cristianismeijusticia.net/es/las-reformas-laborales-en-espana>

MARÍN, M. Y BOTE, V.: Reflexiones sobre el mercado de trabajo: continuar la reforma. Fundación para el análisis y los estudios sociales [PDF]. Junio 2014. [25/8/2014].

[http://www.fundacionfaes.org/file\\_upload/publication/pdf/20140701102457reflexiones\\_sobre\\_el\\_mercado\\_de\\_trabajo\\_continuar\\_la\\_reforma.pdf](http://www.fundacionfaes.org/file_upload/publication/pdf/20140701102457reflexiones_sobre_el_mercado_de_trabajo_continuar_la_reforma.pdf)

PEDRAJAS MORENO, A. Y SALA FRANCO, T. Boletín Laboral. Abogados y asesores tributarios [PDF]. Febrero 2012. [28/8/2014].

<http://www.abdonpedrajas.com/docs/NN-078.pdf>

Unión General de Trabajadores. Dos años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva [PDF]. Febrero 2014. [5/9/2014].

[http://portal.ugt.org/actualidad/2014/febrero/07-02\\_Dos\\_anos\\_de\\_reforma\\_laboral\\_UGT.pdf](http://portal.ugt.org/actualidad/2014/febrero/07-02_Dos_anos_de_reforma_laboral_UGT.pdf)

DÍAZ HERRERA, M.A.: Claves fundamentales de la última reforma laboral R.D. Ley 3/2012, de 10 de febrero. El Derecho, Grupo Francis Lefebvre. Marzo 2012. [26/8/2014].

[http://www.elderecho.com/laboral/Claves-fundamentales-RD-Ley-febrero\\_11\\_378430001.html](http://www.elderecho.com/laboral/Claves-fundamentales-RD-Ley-febrero_11_378430001.html)

BENITO, R.; GUALDA, F.J.; LAGO, M.; ARROYO, L.; JAVEGA, B.; ROCHA, F. Y NEGUERUELA, E.: 34 reformas laborales. Análisis de sus efectos y alcance [PDF]. Fundación 1º de mayo. Febrero 2014, Madrid. [14/9/2014].

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe77.pdf>



LAGO PEÑAS, J. M: Un análisis cuantificado de los efectos de la reforma laboral sobre el empleo [PDF]. Fundación 1º de mayo. Enero 2013, Madrid. [2/9/2014].

[http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99922/doc146846\\_Un\\_analisis\\_cuantificado\\_de\\_los\\_efectos\\_de\\_la\\_reforma\\_laboral\\_sobre\\_el\\_empleo.pdf](http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99922/doc146846_Un_analisis_cuantificado_de_los_efectos_de_la_reforma_laboral_sobre_el_empleo.pdf)

CUATRECASAS, G. P.: Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, sobre medidas urgentes del mercado de trabajo [PDF]. Febrero 2012. [1/9/2014].

[http://www.cuatrecasas.com/media\\_repository/docs/esp/nota\\_monografica\\_-\\_reforma\\_laboral\\_febrero\\_2012\\_933.pdf](http://www.cuatrecasas.com/media_repository/docs/esp/nota_monografica_-_reforma_laboral_febrero_2012_933.pdf)

Unión General de Trabajadores. Guía Sindical para la reforma laboral [PDF]. Septiembre 2012, Madrid. [26/8/2014].

[http://www.ugt.es/actualidad/2012/octubre/Guia\\_Sindical\\_Reforma\\_Laboral\\_oct2012.pdf](http://www.ugt.es/actualidad/2012/octubre/Guia_Sindical_Reforma_Laboral_oct2012.pdf)

Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral [PDF]. Agosto 2013. [11/9/2014].

[http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto\\_reforma\\_laboral/Informe\\_de\\_evaluacion\\_del\\_impacto\\_de\\_la\\_reforma\\_laboral.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/Informe_de_evaluacion_del_impacto_de_la_reforma_laboral.pdf)

Fundación 1º de mayo. 52 reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 [PDF]. Febrero 2012. [1/9/2014].

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeReformas.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Estudio de la OCDE sobre la reforma laboral 2012 en España: una evaluación preliminar [PDF]. Diciembre 2013. [5/9/2014].

<http://www.oecd.org/fr/els/emp/OCDE-EstudioSobreLaReformaLaboral-ResumenEjecutivo.pdf>

MERINO ESCARTÍN, J.F.: Reforma laboral 2012: Resumen de la ley 3/2012 en comparación con el Real Decreto-ley 3/2012. Notarios y registradores. [29/8/2014].

<http://www.notariosyregistradores.com/doctrina/resumenes/2012-reforma-laboral-ley.htm>

GOMEZ, S.; CONTRERAS, I. Y GRACIA, M.D.: Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008 [PDF]. Universidad de Navarra. [20/8/2014].

<http://www.iese.edu/es/files/ReformasLaborales.pdf>

VELASCO, D.: Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados. El Economista. Febrero 2012. [2/9/2014].

<http://www.eleconomista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html>

ESTRADA, A.; GONZALEZ- CALBET; L. Y KESSLER, A.: Evaluando los efectos a largo plazo de la reforma laboral en España. [PDF]. Ministerio de Economía y Hacienda. Abril 2011. [16/9/2014].

[http://serviciosweb.meh.es/apps/dgpe/estadisticas/ficherosLog.aspx?nombreFichero=WP\\_2011\\_02\\_esp.pdf&url=../TEXTOS/documentosTrabajo/WP\\_2011\\_02\\_esp.pdf](http://serviciosweb.meh.es/apps/dgpe/estadisticas/ficherosLog.aspx?nombreFichero=WP_2011_02_esp.pdf&url=../TEXTOS/documentosTrabajo/WP_2011_02_esp.pdf)

ALCAIDE ARRANZ, J.: El mercado de trabajo. Situación, propuestas y reforma de 2012 [PDF]. Mayo 2012. [29/8/2014].

[http://www.pymesonline.com/uploads/tx\\_icticontent/R02777\\_mercadotrabajo.pdf](http://www.pymesonline.com/uploads/tx_icticontent/R02777_mercadotrabajo.pdf)

TORREJÓN PEREZ, S.: Las debilidades del mercado de trabajo español: un estudio preliminar sobre las causas de su marcado carácter pro-cíclico [PDF]. [4/9/2014].

<http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/2104.pdf>

Boletín Oficial del Estado [PDF]. [17/8/2014].

<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-2076>

Instituto Nacional de Estadística. [2/9/2014]. <http://www.ine.es/>

Datos macro. [2/9/2014]. <http://datosmacro.es/>

Servicio Público de Empleo Estatal. [30/8/2014]. <http://www.sepe.es/>

Eurostat. [6/9/2014]. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

## ANEXOS

### ANEXO I

Cronología de las cincuenta y dos reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980:

<b>1983</b>	<b>Ley 4/1983, de 29 de junio</b> , sobre la jornada legal y vacaciones.
<b>1984</b>	<b>Ley 32/1984, de 2 de agosto</b> , sobre contratación, Fondo de Garantía Salarial y representación sindical.
<b>1986</b>	<b>Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo</b> , de medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales.
<b>1988</b>	<b>Ley 8/1988, de 14 de marzo</b> . Ley de infracciones y sanciones en el orden social. <b>Ley 8/1988, de 7 de abril</b> sobre infracciones laborales de empresarios.
<b>1989</b>	<b>Ley 3/1989, de 3 de marzo</b> , por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.
<b>1992</b>	<b>Ley 22/1992, de 30 de julio</b> , de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo. <b>Ley 8/1992, de 30 de abril</b> , de modificación del régimen de permisos a los adoptantes de un menor de cinco años. <b>Ley 36/1992, de 28 de diciembre</b> , de modificación en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario.
<b>1993</b>	<b>Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre</b> , de medidas urgentes de fomento de la ocupación.
<b>1994</b>	<b>Ley 10/1994, de 19 de mayo</b> , sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. <b>Ley 11/1994, de 19 de mayo</b> , introduciendo mayor flexibilidad. <b>Ley 42/1994, de 30 de diciembre</b> . Medidas fiscales, administrativas y de orden social.
<b>1995</b>	<b>Ley 4/1995, de 23 de marzo</b> . Regula el permiso de maternidad y paternidad en materia de excedencia para el cuidado de los hijos. <b>Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo</b> , en donde se aprueba el nuevo Estatuto de los Trabajadores. <b>Ley 31/1995, de 8 de noviembre</b> , regula la prevención de riesgos laborales.
<b>1996</b>	<b>Ley 13/1996, de 30 de diciembre</b> . Medidas fiscales, administrativas y del orden social.

1997	<p><b>Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo.</b> Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.</p> <p><b>Ley 60/1997, de 19 de diciembre,</b> modifica el Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial.</p> <p><b>Ley 63/1997, de 26 de diciembre,</b> de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, que deroga al RDL 8/1997.</p>
1998	<p><b>Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre.</b> Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo, en relación con el trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad.</p> <p><b>Ley 50/1998, de 30 de diciembre,</b> de medidas fiscales, administrativas y del orden social.</p>
1999	<p><b>Ley 24/1999, de 6 de julio.</b> Sobre la extensión de convenios colectivos.</p> <p><b>Ley 39/1999, de 5 de noviembre,</b> de conciliación de la vida familiar y laboral.</p> <p><b>Ley 55/1999, de 29 de diciembre,</b> de medidas fiscales, administrativas y del orden social.</p>
2000	<p><b>Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto,</b> por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.</p> <p><b>Ley 14/2000, de 29 de diciembre,</b> de medidas fiscales, administrativas y del orden social en lo referente a la comunicación a la oficina de empleo de los contratos de trabajo.</p>
2001	<p><b>Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo.</b> Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo en busca del incremento del empleo y la mejora de su calidad.</p> <p><b>Ley 12/2001 de 9 de julio.</b> Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo en busca del incremento del empleo y la mejora de su calidad.</p> <p><b>Real Decreto-ley 16/2001, de 27 de diciembre,</b> de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.</p>
2002	<p><b>Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo,</b> de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.</p> <p><b>Ley 33/2002, de 5 de julio,</b> sustituyendo el principio de igualdad salarial.</p> <p><b>Ley 35/2002, de 12 de julio,</b> de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.</p> <p><b>Ley 45/2002, de 12 de diciembre,</b> que deroga al RDL 5/2000, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.</p>
2003	<p><b>Ley 22/2003, de 9 de julio,</b> sobre materia concursal.</p> <p><b>Ley 40/2003, de 18 de noviembre,</b> de protección a las familias numerosas.</p> <p><b>Ley 51/2003, de 2 de diciembre,</b> de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</p> <p><b>Ley 62/2003, de 30 de diciembre,</b> de medidas fiscales, administrativas y del orden social, por la que se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos.</p>
2004	<p><b>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre,</b> de medidas de protección integral contra la violencia de género.</p>
2005	<p><b>Ley 14/2005, de 1 de julio,</b> sobre cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.</p>
2006	<p><b>Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio.</b> Mejora del crecimiento y del empleo.</p> <p><b>Ley 43/2006, de 29 de diciembre,</b> para la mejora del crecimiento y del empleo.</p>

<b>2007</b>	<p><b>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.</b> Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p><b>Ley 38/2007, de 16 de noviembre,</b> por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.</p> <p><b>Ley 40/2007, de 4 de diciembre,</b> de medidas en materia de Seguridad Social.</p>
<b>2009</b>	<p><b>Ley 9/2009, de 6 de octubre,</b> de ampliación de la duración del permiso de paternidad.</p>
<b>2010</b>	<p><b>Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio.</b> Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.</p> <p><b>Ley 35/2010, de 17 de septiembre.</b> Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.</p> <p><b>Ley 39/2010, de 22 de diciembre.</b> Presupuestos Generales del Estado para 2011. Modificación del permiso de maternidad y paternidad.</p>
<b>2011</b>	<p><b>Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio.</b> Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.</p> <p><b>Ley 27/2011, de 1 de agosto,</b> sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.</p> <p><b>Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto,</b> de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.</p> <p><b>Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre,</b> de medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.</p> <p><b>Ley 38/2011, de 10 de octubre,</b> en busca de reformar la Ley 22/2003, de 9 de julio, sobre materia concursal.</p> <p><b>Ley 36/2011, de 10 de octubre,</b> reguladora de la jurisdicción social.</p>
<b>2012</b>	<p><b>Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero,</b> de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral</p>