



Universidad
Zaragoza

1542

Trabajo Fin de Grado

Flexibilidad Interna y Externa

tras el RD ley 3/2012

Autor/es

María Barón Pecondón

Director/es

Vicente Lafuente Pastor

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2015

INDICE

-INTRODUCCION AL ESTUDIO.....Pág. 3

 Objeto del trabajo.....Pág. 4

 Metodología.....Pág. 5

-CAPITULOS DE FUNDAMENTACION....Pág. 6

-INTRODUCCION.....Pág. 16

 Reformas anteriores.....Pág. 17

 Filosofía de la Reforma.....Pág. 23

 Objetivos de la reforma.....Pág. 28

 Opinión Agentes Sociales.....Pág. 34

-DESARROLLO.....Pág. 47

 Flexibilidad Interna.....Pág. 49

 Flexibilidad Externa.....Pág. 57

-CONCLUSIONES.....Pág. 61

-BIBLIOGRAFIA.....Pág. 64

INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO

OBJETO DEL TRABAJO

A finales de 2011 España vuelve a caer en una fuerte recesión, es la segunda gran caída desde que comenzó la crisis económica. Este hecho puso en alerta a toda la sociedad, evidenciando las dificultades para llevar a cabo una sólida y constante recuperación.

El mercado de trabajo continuaba presentando importantes debilidades estructurales, y sin una recuperación en el mercado laboral que reactivara la economía, difícilmente el país podría salir adelante superando la crisis.

España necesitaba un cambio, y ante la necesidad de una rápida actuación por parte de las instituciones, el gobierno decidió llevar a cabo una reforma laboral sin precedentes, haciendo temblar los cimientos de toda la legislación laboral forjada durante años en nuestro país.

Con el presente estudio se pretende analizar como afectó a la flexibilidad Interna y Externa, la Reforma Laboral llevada a cabo en 2012 mediante el Real Decreto ley 3/2012 de 10 de Febrero.

Se pretende plasmar y analizar la relevancia y el calado social que tuvo dicha reforma, la cual, no daba respuesta a la necesidad de cambio que la sociedad en ese momento esperaba y no fueron pocas sus críticas.

Tras una fundamentación contextual y terminológica, se pasa a analizar los antecedentes en materia de reformas laborales, cuáles fueron las opiniones suscitadas y que objetivos principales perseguía esta nueva regulación.

Por último el estudio pasa a centrarse en los puntos claves de la Reforma, los que se consideran más relevantes y los que realmente supusieron un antes y un después en la Legislación Laboral Española.

METODOLOGIA

El método de trabajo que se ha seguido es el siguiente:

En primer lugar un análisis del texto completo del RD ley 3/2012 de 10 de Febrero, determinando los puntos claves de dicho texto así como evaluando las posibles consecuencias y repercusiones.

En segundo lugar, se realizó una búsqueda de las reformas anteriores en España y para poder determinar cuál es el camino que se ha seguido a la hora de modificar la legislación laboral, y una búsqueda de las opiniones generadas desde el anuncio de la Reforma así como de las actuaciones llevadas a cabo por determinados grupos para intentar frenar la implantación de dichas modificaciones.

Durante la realización de dicho estudio, se iba teniendo en cuenta, las diferentes respuestas y consecuencias que se estaban teniendo en la sociedad y en la jurisprudencia, desde la implantación de dicha reforma hasta nuestros días.

CAPÍTULOS DE FUNDAMENTACIÓN

Desde la “*gran recesión*” de 2008, la atención pública en los últimos años se centra en los momentos de depresión económica que atraviesa el país. Tanto a nivel político, como los interlocutores sociales y la opinión ciudadana, centran su interés en una crisis sistémica que lleva ya seis años de duración, y de la cual no se tiene precedente alguno debido a sus causas, que van más allá del fin de la burbuja inmobiliaria, y que tiene un fuerte impacto sobre la actividad económica, cuyas consecuencias sobre el mercado de trabajo, principalmente en términos de destrucción de empleo y aumento de la tasa de paro, comienzan a provocar un significativo deterioro de las condiciones de vida y trabajo de amplios segmentos de la población.

La persistencia de elevados niveles de temporalidad en el empleo, se habían convertido en una característica estructural del mercado de trabajo Español, y esto contribuía a la segmentación del mercado de trabajo en España, segmentación que asimismo se veía favorecida por las reformas legislativas llevadas a cabo u que responden a un modelo económico basado en la competencia en la reducción de costes y precios. Esto lleva consigo el recurso, creciente, de crear puestos de trabajo de baja calidad.

El año 2012, periodo en el que se lleva a cabo la reforma laboral, es un año marcado por cambios económicos, sociales y políticos a nivel internacional, cambios que tenían desconcertada a una sociedad y a un gobierno que ve la necesidad de llevar a cabo cambios en el cuadro normativo Español.

CONTEXTO ECONOMICO

El producto interior bruto (PIB) registró un decrecimiento continuado durante el último semestre de 2008 que provocó que, por primera vez en quince años, España entrase en una recesión de la que no salió hasta el segundo trimestre de 2010; si bien brevemente ya que el PIB volvió a caer a partir de 2011.

El 2012 fue un año marcado por la profunda crisis económica que estaba teniendo un fuerte calado tanto a nivel nacional como mundial. En nuestro país, el sector de la construcción fue el que más pérdidas demostró, seguido del automovilístico. Por otra parte el único ámbito en el que España seguía manteniéndose estable era en el turismo, pero este es un sector que no aporta trabajo estable, su principal baza es la temporalidad.

Desde el comienzo de la crisis la deuda pública Española fue en aumento, y este aumento se intensificó aún más cuando la prima de riesgo comenzó a subir, poniendo en alerta a todo el país y llevando a España a pagar unos intereses muy elevados por los fondos que habían sido adquiridos. A todo esto hay que sumarle que el estallido de la “burbuja inmobiliaria” había provocado un aumento de la deuda privada.

El 30 de Diciembre de 2011, el nuevo gobierno Español, aprobó un conjunto de medidas de ajuste presupuestario, estas medidas suponían una reducción del gasto público por valor de 8.900 millones de euros, que se alcanzaría mediante la declaración de no disponibilidad de créditos en los Presupuestos Generales del Estado, la congelación de los salarios públicos y la introducción de determinadas restricciones sobre el empleo público.*

Buscando ingresos, según indica el boletín económico de Enero de 2012 del banco de España, también se aprobó, “*un incremento temporal de los tipos de gravamen en las tarifas generales y del ahorro de IRPF, y del impuesto de bienes inmuebles, con un impacto recaudatorio de 8.100 millones de euros.*”

En el panorama económico internacional, las tensiones de los mercados financieros europeos comenzaron a agravarse en los últimos meses del 2011, y

fue afectando cada vez a más países de la zona euro. La prolongación de esta situación implicó complicaciones para el acceso de la banca a la financiación en los mercados mayoristas. Bajo estas condiciones, se produjo un deterioro de la actividad en la zona euro que se extendió a otros países desarrollados, en particular a los europeos, mientras los países emergentes seguían manteniendo su ritmo de crecimiento sostenido.

Las principales autoridades europeas acordaron un nuevo pacto fiscal, que tenía por objetivo reforzar los instrumentos de prevención mediante la introducción de límites a los déficits públicos, y se preveía aplicar con mayor automatismo las sanciones contempladas en caso de déficit excesivo.

Por su parte el Banco Central Europeo, adoptó un conjunto de medidas para asegurar el tono expansivo de la política monetaria y minimizar los riesgos que se derivan de las dificultades para el acceso a la financiación de los bancos.

En este periodo el consumo privado comenzó a debilitarse, los planes de gasto de los hogares mostraron una fuerte reducción y se estima que el consumo se estancó en el 2011. Todo esto en un entorno marcado por la acusada incertidumbre y la desfavorable evolución del mercado laboral, la caída de la renta disponible y la disminución del valor de la riqueza tanto financiera como no financiera.

CONTEXTO POLITICO

En esta época España se encontraba ante una opción política basada en el bipartidismo, desde hacía ya unos años, PP y PSOE se disputaban cada cuatro años la presidencia.

El 20 de Noviembre de 2011 se celebraban elecciones a las cortes generales de España, elecciones que se habían anticipado cuatro meses, por decisión del entonces presidente del gobierno José Luis Rodríguez Zapatero.

Estas elecciones tuvieron como resultado la victoria del Partido Popular, liderado por Mariano Rajoy, que obtuvo la mayoría absoluta con 186 escaños, 32 escaños más de los que logró en las elecciones anteriores, al otro lado se encontraba el PSOE, que obtuvo 110 escaños, 59 escaños menos de los conseguidos en las elecciones anteriores.

Con estos resultados, el Partido Popular no necesitaba acuerdos ni consensos con el resto de fuerzas políticas para poder aprobar cualquier iniciativa legislativa.

En su programa electoral, el Partido Popular ya anunció su intención de poner en marcha *“una reforma integral del mercado de trabajo que dé respuesta al drama social sin precedentes que representa un país con cinco millones de parados. Esta reforma integral supondrá un cambio coherente y coordinado de la contratación, la negociación colectiva, el sistema de relaciones laborales, la formación orientada al empleo y la intermediación.”*

Cincuenta días después de que el nuevo gobierno se formara, se promulgó el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, al día siguiente quedó publicado en el BOE. La reforma se realizó unilateralmente, sin la legitimidad social del acuerdo previo con los sindicatos y la patronal. Y ello aún cuando, como veremos en el siguiente epígrafe, pocas fechas atrás se había firmado el II AENC, que

pretendía dar respuesta a las demandas gubernamentales de moderación de incrementos salariales y de flexibilidad interna.

El día 13 de ese mismo mes se trató como proyecto de Ley, quedando este II AENC con una operatividad muy reducida, circunscrita a los pactos salariales de los convenios.

CONTEXTO SOCIAL

El año 2007 marcó un cambio radical en la tendencia de crecimiento económico en España. Una vez superada la crisis de 1992 (la que más calado había tenido en la sociedad actual) España comenzó una fase de recuperación, y entre el 2003 y el 2007 la sociedad experimentó una etapa de crecimiento en la cual se aumentó considerablemente la población activa. El mercado laboral, entonces en auge, tuvo capacidad para responder a este aumento de población activa.

Según datos del INE, en el tercer trimestre de 2007, el número de ocupados se situaba en 20.510.600. En ese año se crearon 615.000 empleos, la tasa de actividad se situaba en el 59,10% y el número de parados se cifraba en 1.791.900.

El número total de asalariados en el tercer trimestre de 2007 creció en 90.400 personas respecto al trimestre anterior y se cifra en 16.869.800. En el último año el número de asalariados había crecido en 503.900.

Los asalariados con contrato indefinido aumentaron en 45.700 en el trimestre, mientras que los asalariados temporales lo hicieron en 44.700. La tasa de temporalidad se situaba en el 31,94%.

La creación de empleos y la evolución de la tasa de temporalidad en este periodo, está ligada a los cambios en el sector de la construcción, sector que hasta el 2008 con el "estallido de la burbuja inmobiliaria", había presentado un crecimiento extraordinariamente elevado. Cuando este sector se hundió,

comenzó a destruirse importantes cantidades de empleo temporal y de puestos de baja cualificación.

Tras un periodo de crecimiento económico y de enriquecimiento de la sociedad, el mercado de trabajo Español empieza a ver como cada día se destruyen más empleos y como no es capaz de responder a la demanda del aumento de población activa de la sociedad Española.

A principios del año 2012 el número de parados superaba los 5 millones, las encuestas de población activa del primer trimestre de este año sacaban a la luz un número que ponía en alerta a todos los españoles, el número de parados había alcanzado los 5.639.500, casi 4 millones más de personas en desempleo de las que se cifraban en el 2007, justo antes de que diera comienzo la crisis.

Cabe destacar que en el descenso de actividad laboral, son los menores de 25 años los que más se han visto afectados. El mercado de trabajo no estaba capacitado para dar oportunidades a un gran porcentaje de jóvenes recién licenciados, sin experiencia y en muchas ocasiones presentando una sobrecualificación para los puestos a los que optaban. Esto provocó una situación insostenible: las empresas, les pedían una experiencia que no poseían pero que tampoco les daban opción a conseguirla.

Esto provocó un bucle que a día de hoy continúa siendo uno de los principales problemas de la crisis en el mercado de trabajo actual.

Analizando las actividades en las que la crisis tuvo más repercusión, es en la construcción donde más se redujo la actividad laboral y más puestos de trabajo se destruyeron. Por otra parte todos los sectores mostraron una reducción de actividad, excepto en el sector de la agricultura.

Excepto los jóvenes recién formados que buscaban adentrarse por primera vez en el mercado laboral, los trabajadores que comenzaban a quedarse desempleados solían provenir de la construcción, esto provocaba que los nuevos perfiles de personas que buscaban trabajo fueran perfiles con escasa cualificación y formación, a los que era difícil volver a encontrarles cabida en

un mercado de trabajo en el que la oferta de recursos humanos era tan elevada y variada. Pronto, sin embargo, el desempleo afectó al conjunto de la población asalariada, también al segmento que gozaba de contratos estables, tornándose el paro en estructural, consecuencia de un modelo productivo que había crecido sobre sectores auxiliares y de aportación de escaso valor añadido.

En conclusión, el periodo en el que se lleva a cabo la reforma laboral es un periodo marcado por la inestabilidad. La economía estaba sufriendo muchos cambios que afectaban a nivel internacional y ponían en alerta a las autoridades de las principales potencias mundiales. La sociedad Española, se encontraba ante unas fuerzas políticas incapaces de dar respuesta a los fenómenos sociales, laborales y económicos que estaban acusando el país. Mientras la mayor parte de los hogares españoles veían como su nivel adquisitivo empezaba a disminuir, y crecía el miedo a una crisis que estaba azotando severamente a un amplio sector de la sociedad, y de la cual no se veía un final próximo.

FUNDAMENTACION TERMINOLOGICA

Para entrar de lleno a analizar la evolución de la flexibilidad interna y externa primero debemos tener claro que significan estos dos términos.

Por flexibilidad entendemos la capacidad que tienen las empresas de gestionar sus recursos humanos frente a condiciones cambiantes del mercado, ya sean económicas, tecnológicas, organizativas o productivas.

Cuando hablamos de **flexibilidad interna** nos referimos a la capacidad de modificar la organización y las condiciones del trabajo dentro de la propia empresa.

Cuando nos referimos a **flexibilidad externa** estamos aludiendo a la capacidad de contratar y despedir trabajadores para organizar el proceso productivo de la empresa.

En general en España frente a las crisis se tiende a utilizar medidas de flexibilidad externa referidas a contratación y extinciones contractuales, esto se debe a nuestro modelo productivo, basado en la construcción, el automóvil y el turismo, sectores que aguantan mal los efectos de una crisis y donde además la tasa de temporalidad es muy alta. También son sectores donde abunda la subcontratación lo que trae consigo un elevado número de trabajadores contratados por obra y servicio coincidiendo con la duración de la contrata o subcontrata.

En España llegamos a tener unas cifras de temporalidad anormalmente altas si se comparan con las de nuestro entorno, hemos llegado a triplicar la tasa media comunitaria de temporalidad, hemos llegado hasta el 35% frente a un 12% de media comunitaria.

Pero ¿Por qué en otros países de nuestro entorno el ajuste frente a las crisis económicas se centran en un reajuste de las condiciones de trabajo y no en extinciones de contratos temporales?

*"...este comportamiento empresarial se explica por la regulación de nuestras instituciones de las medidas de flexibilidad interna, que no son todo lo correctas que hubiera sido necesario y que exigiría por tanto algunas reformas."*¹

Tomas Sala Franco haciendo un primer análisis de las reformas desde 2010 declaraba que a su juicio *"en situaciones de crisis no siempre es necesario acudir a las extinciones sino que hay soluciones menos traumáticas para las empresas y los trabajadores como son las medidas de flexibilidad interna."*

Con una correcta regulación de la flexibilidad interna no sería necesario recurrir a las extinciones de contratos temporales, estas medidas de flexibilidad podríamos agruparlas en dos bloques:

- Las medidas que permiten incidir en el coste de la mano de obra: descuelgues salariales del convenio colectivo y el aplazamiento en las cuotas a la seguridad social.
- Las medidas que inciden sobre las condiciones de la relación laboral: clasificación profesional, movilidad geográfica y funcional, modificación de las condiciones de trabajo, distribución y reducción de la jornada y suspensión contractual.

¹¹Abdon Pedrajas, Tomas Sala Franco y Carlos Moreno en su manual *"la flexibilidad interna en la empresa"* hacen una crítica acerca de este asunto.

RD LEY 3/2012
INTRODUCCIÓN

REFORMAS ANTERIORES

Antes de entrar a analizar la actual reforma laboral operada por el RDL 3/2012, debemos echar la vista atrás y fijarnos en todas las reformas que se han llevado en nuestra breve etapa democrática.

Fijándonos en los principales puntos a reformar y prestando atención a las exposiciones de motivos se puede deducir que el objetivo de las reformas laborales ha sido obtener fórmulas baratas de contratación, fórmulas de flexibilidad interna en las empresas, fomentar el crecimiento del empleo y modificar las condiciones de los despidos.

La reforma del 2012, junto con la operada en 1994 son las más intensas, ambas crearon un posicionamiento claramente radicalizado entre empresarios y trabajadores. Pero en general en todas las reformas que se han aplicado, algunas más intensas que otras o con un mayor calado jurídico, se han perseguido los mismos objetivos.

Viendo que el grado de efectividad de las reformas no ha sido el deseado, invitaría a reflexionar sobre la posibilidad de buscar alternativas nuevas ante las dificultades laborales que se planteen, las reformas laborales no son la única solución. Puesto que el empleo lo va a generar la reactivación económica, los puntos hacia los que se deben mirar en momentos de recesión económica y crisis laboral, van mucho más allá de medidas y reformas laborales.

Con las primeras reformas se tiende a dar un mayor protagonismo a la temporalidad en la contratación. En 1984 con más de 2.700.000 de parados se lleva a cabo la primera reforma laboral cuyo principal objetivo era la creación del mayor número de puestos de trabajo posibles, impulsando la contratación temporal a través del contrato de fomento del empleo, aquí encontramos el punto de inflexión hacia la temporalidad y la contratación a tiempo parcial, se abre la puerta a la contratación temporal descausalizada y es el punto de partida de la dualización del mercado de trabajo en España.

En estas primeras reformas se obvian medidas de flexibilidad interna que hubieran favorecido el vínculo contractual en las empresas, y a partir de aquí las medidas favorecedoras de la flexibilidad externa serán una constante en todas las reformas.

La reforma de 1984 generó empleo cumpliendo ese objetivo, pero a la vez desarrolló un nuevo problema: un elevado aumento de los contratos temporales. Ante esta situación se planteó una nueva reforma que, entre otras cosas, redujera la elevada tasa de temporalidad en los contratos.

Como ya se ha señalado, la primera reforma con una alta trascendencia fue la **Ley 11/1994 de 19 de Mayo**, en este momento el número de parados ascendía a 3.738.100 y la tasa de paro se situaba en el 24'2%².

En esta ley se modifican determinados artículos del Estatuto de los trabajadores con el objetivo de introducir una mayor flexibilidad y se suprime el contrato de fomento del empleo.

Se regulan aspectos de la negociación colectiva, esta se potencia a nivel sectorial y de empresa.

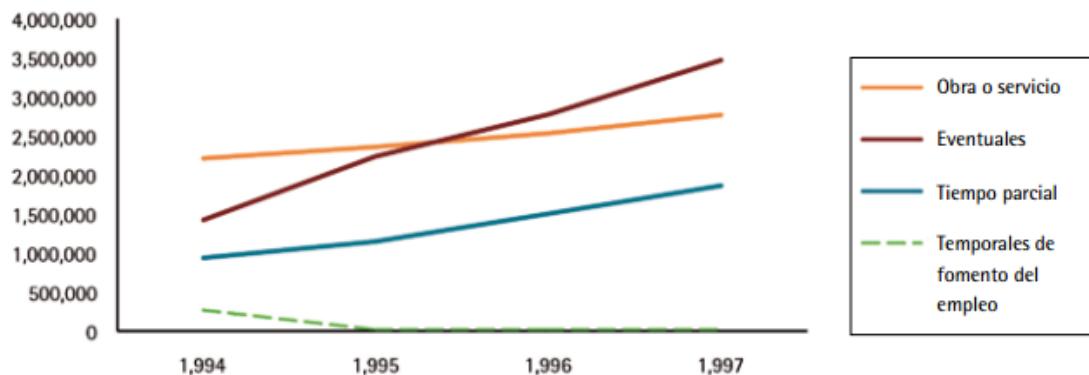
En cuanto a la relación laboral se introducen aspectos que dan flexibilidad a la gestión de los recursos humanos, teniendo consecuencias en el acceso de los trabajadores al empleo, consecuencias en el desarrollo de la relación laboral durante su transcurso y modificándose los procedimientos y garantías de la extinción del contrato. También se ve afectada la forma de negociación de los convenios y la eficacia y contenido de éstos.

Con esta ley, se inicia un proceso de recuperación del principio de causalidad en la contratación temporal, también se autoriza a la negociación colectiva sectorial a concretar determinados aspectos de la configuración y contenido de

los dos contratos temporales más utilizados en la práctica: por obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción.

²² (Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ESTADÍSTICAS LABORALES EN LA PAG DE LA ROPA DE 1994)

Otro elemento importante de esta reforma es la legalización de las empresas de trabajo temporal (ETT), a partir de aquí, la contratación temporal de carácter estructural se puede realizar por dos vías, mediante contratación directa por parte del empresario o recurriendo a la ETT, esta por su parte formalizará con la empresa usuaria un contrato de puesta a disposición.



Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Como demuestra el gráfico, en el periodo que va desde 1994 hasta 1997, los contratos por obra o servicio y los eventuales aumentaron, así como los contratos a tiempo parcial, frustrando así el intento de reducir la temporalidad suprimiendo el contrato temporal de fomento del empleo. Durante este periodo la contratación temporal se incrementó en más de un millón de contratos. Con esta reforma se generó empleo, pero en conclusión, desde el punto de vista de la reforma de la contratación –el empleo generado fue cubierto en gran medida por la contratación temporal–, no se consiguieron los objetivos que se pretendían. Sus grandes logros se apuntaron en materia de flexibilidad laboral, sentando las bases para un posterior desarrollo y una mayor concreción en los convenios colectivos.

Con la llegada de la crisis en 2008, el gobierno optó por decretar con urgencia, en Junio y en Septiembre, medidas para la reforma del mercado de trabajo, retomando el camino de la flexibilización tanto de las relaciones laborales como

de las prestaciones ligadas a la protección social. Todo esto haciendo oídos sordos a la voz popular y organizaciones sindicales, y a pesar de que la crisis no tiene su origen en el sistema de Relaciones Laborales ni tan siquiera en la economía productiva.

Con el país sumido en una profunda crisis económica y con un futuro cada vez mas desolador, se lleva a cabo otra reforma laboral, la **ley 35/2010 de 17 de Septiembre**, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Como objetivo central se plantea acabar con la destrucción del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo.

Con la intención de reducir la temporalidad, (como venía siendo tendencia en las reformas anteriores), se establece un límite temporal máximo en los contratos por obra o servicio determinado, también se introducen reglas para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos de trabajo temporales y se amplían los colectivos con los que se puede suscribir contrato para el fomento del empleo.

Siguiendo la tendencia de reformas anteriores, se opta por medidas favorecedoras de flexibilidad externa, se da una nueva redacción a las causas del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, dando más libertad al empresario para la adopción de medidas de gestión y sustrayendo las cautelas existentes, que favorecían los derechos sociales.

También se toman medidas de flexibilidad interna, modificándose reglas relativas a traslados colectivos, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, cláusulas de inaplicación salarial, y suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Respecto de las modificaciones introducidas en los artículos 40 y 41 se establece el carácter improrrogable del plazo para los períodos de consultas, se prevé una solución legal para los supuestos en que no existan representantes de los trabajadores en la empresa con quienes negociar y se potencia la

utilización de medios extrajudiciales de solución de conflictos, establecidos a través de la negociación colectiva.

Por otra parte, se establecen medidas dirigidas a favorecer la efectividad de los procedimientos de inaplicación salarial, para ello se regula de manera más completa este procedimiento y se apela también aquí a la utilización de medios extrajudiciales de solución de conflictos.

También se introduce la medida de reducción temporal de jornada dentro del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, flexibilizándose el tratamiento de esta figura tanto en el ámbito laboral como en el de la protección social.

En esta reforma se modifica la política de bonificaciones a la contratación indefinida y se introducen mejoras sustanciales en la regulación de los contratos para la formación.

Respecto al contrato en prácticas se modifica los títulos que habilitan para realizarlo y el plazo dentro del cual es posible llevarlo a cabo.

La Ley introduce varias modificaciones en la legislación relativa a las empresas de trabajo temporal referidas al principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal y los trabajadores de las empresas usuarias, y establece restricciones a la contratación a través de ETTs para determinadas actividades por razones de seguridad y salud en el trabajo.

Pasado un tiempo tras su aprobación cabe resaltar que la ley 35/2010 no consiguió los resultados previstos. Esta reforma no logró frenar la destrucción de empleo y no redujo la segmentación del mercado de trabajo.

Tras un tiempo, el gobierno reconoció este fracaso, y el 26 de Agosto de 2011, se aprobó un Real decreto, en el que figuraba una insólita suspensión temporal de la regla que comprendía la limitación en el encadenamiento de contratos

temporales. Esta medida, totalmente contradictoria a los discursos expresados en políticas anteriores, se llevó a cabo bajo la justificación de evitar efectos negativos en la no renovación de contratos temporales, y para favorecer el mantenimiento del empleo.

Por último como antecedente al Real Decreto ley 3/2012, cabe destacar el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de Junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. Esta norma desató el rechazo de las organizaciones sindicales, tanto por adoptarse de forma unilateral, como por el contenido de esta, ya que se consideró que incidió en los aspectos regresivos de la reforma del Estatuto de los Trabajadores que se llevó a cabo en 2010.

FILOSOFIA DE LA REFORMA

OBJETIVO: FLEXISEGURIDAD...

"La reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc. El objetivo es la flexiseguridad"

Siguiendo la línea de necesidad de cambio, en el preámbulo se establece una herramienta para conseguir el objetivo esperado, lograr flexiseguridad. Pero, ¿Qué se entiende por flexiseguridad?

En su concepción original, procedente de los países escandinavos, la flexiseguridad en el mercado de trabajo es un modelo de organización mediante políticas proactivas por parte del estado.

El objetivo principal de esta forma de organización es lograr un mercado de trabajo flexible, en el cual, los trabajadores estén seguros mediante políticas adecuadas de protección social, y las empresas y el mercado sean más reactivos y competitivos. Encontramos tres pilares básicos en el modelo de flexiseguridad:

- Flexibilidad lograda mediante pactos contractuales adaptables y fiables.
- Programas de protección social suficientes y de calidad, para garantizar la seguridad de los trabajadores.
- Implantación de programas de formación y políticas de reinserción laboral, asegurando así la adaptabilidad continua de los trabajadores.

Estudios realizados tiempo después de la implantación de este modelo en sus países de origen, demostraron que los resultados de este modelo se caracterizan por altos niveles de empleo y bajas tasas de desempleo y pobreza relativa. Sin embargo, el coste público del establecimiento de este modelo es muy elevado.

Por lo tanto, en un momento de recesión económica extremo como por el que estaba pasando España en ese momento, donde los presupuestos públicos se reducían cada vez más, y los recortes en los servicios sociales iban en aumento, resulta difícil pretender implantar este modelo de forma satisfactoria, siguiendo los cánones de su concepto original.

En la exposición de motivos de la norma, se entiende por flexiseguridad un equilibrio entre la flexibilidad interna y externa, equilibrio en la regulación de los contratos indefinidos y temporales, entre la movilidad interna y los mecanismos de extinción contractual... Esta definición resulta poco adecuada respecto al concepto originario anteriormente nombrado.

Vemos como el concepto de flexiseguridad, se define de una forma confusa, como un trabajo de equilibrio interno y externo, sin centrarse en garantizar la seguridad de los trabajadores.

Con esta definición del término, vemos que el camino que se va a seguir es el de aumentar y garantizar la flexibilidad, dejando de lado la protección de los trabajadores, siendo el aspecto más importante del modelo laboral de flexiseguridad.

El equilibrio entre flexibilidad interna y externa, nombrado en el preámbulo, desemboca en una mayor flexibilidad empresarial para que el empresario establezca de forma unilateral, la modificación de las condiciones de trabajo,

sin necesidad de llegar a un acuerdo con los trabajadores, y facilitando el despido de los trabajadores; todo esto sin plantear políticas sociales que dieran más seguridad a los trabajadores, y dejándolos totalmente desprotegidos ante un mercado laboral incapaz de satisfacer las necesidades de trabajo de la población activa. A esto le podemos sumar un empeoramiento de las condiciones en los despidos, reduciendo indemnizaciones, eliminando salarios de tramitación y flexibilizando las causas posibles de extinción contractual.

CONSECUENCIA: DESREGULACIÓN...

La desregulación del mercado de trabajo, hace referencia a un modelo de regulación laboral, que consista en eliminar trabas y regulaciones para contratar y despedir a trabajadores por parte de las empresas.

La flexibilidad la encontramos ligada a las medidas de regulación laboral, relacionadas con la libertad de contratación y la extinción contractual, para flexibilizar los logros conseguidos por los trabajadores y sindicatos durante años, y favorecer así el crecimiento del sector privado.

La desregulación es una condición necesaria en todo proceso de privatización, sobretodo, en países donde la reglamentación de la economía sería capaz de reducir la eficiencia del aparato productivo y entorpecería la adaptación a los cambios tecnológicos. Este es el caso de España.

Los defensores de aumentar la flexibilidad laboral, argumentan que esta, permite mayores oportunidades a las empresas y a las personas, consideran que la flexibilidad puede ayudar a la creación de empleo a través de la reducción del precio de la mano de obra, de la reducción de las jornadas laborales o de la reducción del periodo contractual.

Para los partidarios, aumentar la flexibilidad, ayuda a reducir costes en las

empresas, lo cual les permite aumentar su productividad, y por lo tanto generar más puestos de trabajo. A largo plazo se espera que aumentara los niveles de ingresos y las tasas de actividad.

Con el tiempo se ha demostrado que en numerosas ocasiones no es así, y que flexibilizar las condiciones de trabajo no trae en consecuencia un crecimiento del empleo, un claro ejemplo son las medidas de flexibilidad tomadas en Europa durante la crisis 2008-2012, éstas no han venido acompañadas de un aumento en las tasas de empleo, solo se ha conseguido reducir los gastos en personal en las organizaciones, sin fortalecer ni asegurar el empleo a largo plazo.

Por el contrario, el aumento en los niveles de ingresos, consecuencia de la reducción de costes gracias a la flexibilidad, ha servido para declarar un mayor beneficio económico de las organizaciones, y conseguir una mayor cotización en sus acciones, beneficio directo para los accionistas, sin tener ninguna repercusión en los trabajadores.

Otro aspecto negativo es, que nada impide que la flexibilidad se use para despedir a trabajadores consolidados y con experiencia y formación, y contratar a jóvenes con menos experiencia, que ante el panorama del momento acepten salarios mucho más bajos.

Para los más críticos con la flexibilidad, ésta favorece la eventualidad y empeora la seguridad jurídica de los empleados, dejando al amparo del empresario la regulación de sus condiciones laborales. También dificulta el ejercicio efectivo de los derechos laborales por parte de las asociaciones de trabajadores o sindicatos.

Según el criterio de los autores en contra de la flexibilidad, muchos problemas asociados a la desregulación del mercado de trabajo, vienen como consecuencia de una débil estructura jurídica, donde sería necesario consolidar la seguridad jurídica como pilar de una economía de mercado.

En numerosos países donde se ha aplicado la flexibilización laboral frente a situaciones difíciles, ha aumentado la precariedad laboral, y muchos trabajadores se ven abogados al pluriempleo para poder obtener unos ingresos suficientes. Consecuencia de esta desregulación, se denota un aumento en la remuneración por comisiones, en los contratos temporales, las contrataciones por horas, el autoempleo y la subcontratación.

OBJETIVOS DE LA REFORMA

El partido popular en su programa electoral del 2011, ya hacía referencia al grave problema en materia laboral al que se estaba enfrentando España. Criticaba los niveles de paro a los que estaba sometido el país, y negaba la idea de que el alto nivel de desempleo pudiera ser consecuencia de la crisis económica por la que se estaba atravesando.

Criticaba la rigidez del mercado y la incapacidad por parte de las instituciones, de cumplir con las aspiraciones de flexibilidad y estabilidad que tanto empresarios como trabajadores precisaban.

Deja entrever la idea de que facilitando una mayor flexibilidad que terminara con la rigidez existente, se reduciría la tasa de paro y se acabaría con el problema de desempleo, el cual fue la peor e inminente consecuencia desde el comienzo de la crisis.

En su programa electoral, el partido popular dejaba clara la intención de una reforma integral de la legislación laboral, modificando sus leyes para llevarlas hacia una mayor flexibilidad, y dando respuesta al *"drama social sin precedentes que representa un país con cinco millones de parados"*.

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de Medidas Urgentes para la reforma del mercado laboral, (BOE 11/02/2012), vino a introducir una serie variada de medidas en la materia con carácter urgente anunciadas por el gobierno.

Con la implantación de la nueva ley se generaba un exceso de optimismo de cara a los futuros logros económicos conseguidos por el gobierno. Se creaba una visión idílica de las posibles consecuencias de dicha reforma, tales como el crecimiento de la contratación indefinida y la dinamización de la negociación colectiva, en un marco más equilibrado de las Relaciones Laborales. Se esperaban resultados rápidos y que inmediatamente a su implantación se viera como frenaba la subida en las tasas de paro.

Pero, ¿Qué es lo que persigue exactamente esta reforma, para poder tener los resultados esperados? Y ¿Cuáles son las razones de fondo que se corresponden con la extraordinaria y urgente necesidad de llevar a cabo dicha reforma?

El primer párrafo del RD 3/2012 ya nos transmite la gravedad de la situación por la que atravesaba el país, deja entrever la urgente necesidad de cambio que la sociedad necesita, y el reflejo del panorama Español sirve de “justificante” para las medidas, que unas cuantas páginas más tarde, se desarrollan.

“La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español. La gravedad de la crisis actual no tiene precedentes. España ha destruido más empleo, y más rápidamente, que las principales economías europeas. Los datos de la última Encuesta de Población Activa describen bien esta situación: la cifra de paro se sitúa en 5.273.600 personas, con un incremento de 295.300 en el cuarto trimestre de 2011 y de 577.000 respecto al cuarto trimestre de 2010. La tasa de paro sube en 1,33 puntos respecto al tercer trimestre y se sitúa en el 22,85%.”

Comenzando por el preámbulo de la norma, ya se denotan altas dosis de optimismo, se refleja un ímpetu por remarcar un antes y un después, un gran cambio, se utilizan expresiones como “una reforma de envergadura”, “urgente”, “completa y equilibrada”, “necesaria”, “medidas incisivas y de aplicación inmediata”...

No mas lejos de la realidad, nos encontramos ante un punto de inflexión en un momento de necesidades de cambio. Dejando atrás la valoración sobre si el cambio operado fue el correcto o no, nos encontramos ante una reforma de gran envergadura, donde se abordan y modifican, aspectos que hasta entonces, habían sido legítimos e intocables dentro del ámbito de la negociación colectiva Española.

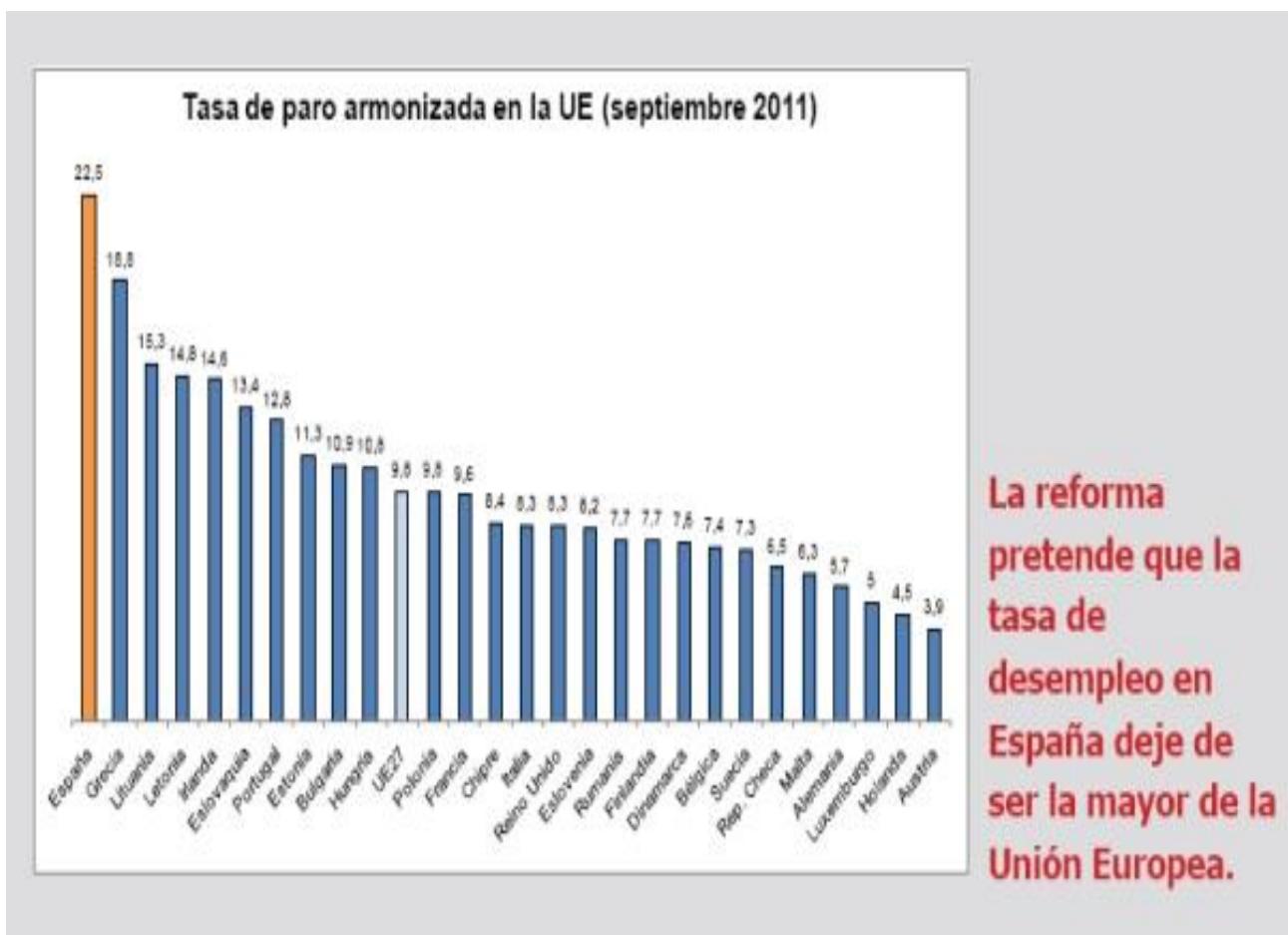
La reforma trata de frenar los efectos económicos sobre la crisis, y así establecer un marco jurídico que facilite la creación de empleo, el principal problema era el desempleo existente en ese momento, el preámbulo establece la toma de *"medidas incisivas y de aplicación inmediata, con objeto de establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo."*

El gobierno de España, en el apartado web del ministerio de empleo y Seguridad Social establece los siguientes puntos como objetivos de la reforma laboral:

"Los objetivos de la reforma son los siguientes:

- *Poner las bases para la creación de empleo estable de forma que el crecimiento económico se traduzca rápidamente en creación de empleo.*
- *Frenar en el corto plazo la sangría de destrucción de empleo que está sufriendo España ofreciendo alternativas para que el despido sea el último recurso de ajuste.*
- *Apostar por el empleo de calidad que rompa la dualidad del mercado de trabajo.*
- *Poner en marcha mecanismos efectivos de flexibilidad interna en las empresas para promover el mantenimiento del empleo.*
- *Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores.*
- *Reconocer un nuevo derecho individual de los trabajadores a la formación.*
- *Elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes y los parados de larga duración.*

- *Sumar los esfuerzos de todos aquellos que pueden colaborar en la búsqueda de un puesto de trabajo.*
- *Apoyar a los autónomos y PYMES, proporcionando mayor flexibilidad y capacidad de adaptación.”*



También, al final de los objetivos, incluye el siguiente gráfico ilustrativo del desempleo en España, comparándolo con el resto de la Unión Europea. Como

vemos en el gráfico la tasa Española de paro está en primer lugar, y con cifras muy por encima de la mayoría de países de la UE.

A estos aspectos se le atribuye un problema estructural, un fallo en los cimientos de nuestro modelo sociolaboral, el cuál necesita un cambio desde la raíz. No fueron eficaces las políticas de empleo operadas en España y nos encontramos ante un escenario en el cuál el mercado laboral no puede responder con puestos de trabajo a la demanda de empleo existente.

CLAVES DE LA REFORMA

-Ayuda a PYMES de menos de 50 trabajadores, se contempla un contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores, con incentivos fiscales y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

-Nueva modalidad contractual que se centran en favorecer a los jóvenes desempleados entre 16 y 30 años, mayores de 45 años, desempleados y mujeres.

-Medidas para fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo:

- Facilitación de la Movilidad Funcional ordinaria, dentro de la empresa, mediante la simplificación del sistema de clasificación profesional, reverenciándose ahora únicamente en el Grupo Profesional.
- Mecanismos de descuelgue al Convenio Colectivo en vigor, límite temporal a la ultractividad de los mismos y prioridad al convenio colectivo de ámbito empresarial.
- Supresión de autorización administrativa a la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción, ó en el despido colectivo.
- Apuesta por la formación profesional de los trabajadores.

- Impulso al contrato para la formación y el aprendizaje.

-Rebaja del coste del despido para la empresa.

- Generalización de una indemnización por despido improcedente de 33 días por año trabajado, con tope 24 mensualidades, respetando los derechos adquiridos de los trabajadores preexistentes.
- Eliminación de los salarios de trámite.
- Se rebajan las causas para los despidos colectivos u objetivos del Art. 52.c) E.T., bastando, además de la existencia de pérdidas actuales o previstas, la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, durante tres trimestres consecutivos.

-Limitación de la cognición judicial únicamente a la revisión de la existencia de aquellas causas, sin valorar la gestión empresarial.

OPINIÓN AGENTES SOCIALES, OPINION SINDICATOS, II AENC 12-14 (acuerdo para el empleo y la negociación colectiva)

El 25 de Enero de 2012, Juan Rosell, presidente de CEOE; Jesús Terciado, presidente de CEPYME; Cándido Méndez, secretario general de UGT, e Ignacio Fernández Toxo, secretario general de CCOO, firmaron el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.

Con el objetivo de impedir la destrucción y favorecer el mantenimiento y la creación de empleo, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME buscaron el consenso, a través de medidas en el ámbito de la negociación colectiva y sin necesidad de reformas legales, plantearon objetivos y propuestas que pudieran ayudar a afrontar la situación que atraviesan las empresas. Se acordaron medidas de flexibilidad interna que hagan innecesario recurrir a los despidos, y se planteó una política de moderación de rentas, junto con una reinversión empresarial del excedente, para mejorar la competitividad de las empresas y aumentar la actividad empresarial, con esto se esperaba frenar el desempleo y se pretendía generar nuevos puestos de trabajo. En este acuerdo se apuesta por el convenio de empresa como ámbito más idóneo para negociar salarios, jornada y funciones.

Tras la firma del acuerdo, Juan Rosell, presidente de CEOE, señaló que el acuerdo debía ser enmarcado en la situación de crisis que atravesaba España, y según sus propias palabras explico que: *"el acuerdo, entre otros, contiene dos aspectos esenciales: la moderación salarial, un esfuerzo que en el sector privado debemos hacer los que tenemos trabajo; y la flexibilidad, porque a la*

hora de arreglar los problemas en el interior de las empresas, los interlocutores son los empresarios y los sindicatos.”

Por último señaló que un acuerdo de este tipo puede ayudar a arreglar la situación económica “*entre todos porque así lo queremos todos*”.

Por otra parte Cándido Méndez, secretario general de UGT, el 2 de Febrero de 2012 (tras la finalización del acuerdo, previo a su firma) afirmaba que el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva “*es un exponente de la línea que se debería seguir, porque hemos evitado que se siga destruyendo empleo y hemos puesto sobre la mesa de los empresarios las herramientas necesarias para que su último recurso sea el despido del trabajador*”.

También manifestó que “*es necesario poner en valor el acuerdo, un gran acuerdo que ha exigido un gran esfuerzo a sindicatos y empresarios. Esta es la línea que se debería seguir para evitar el peligro cierto de destrucción de empleo en 2012 y 2013*”.

El 25 de Enero de 2012, tras la firma del acuerdo, Cándido Méndez declaró que “*con este acuerdo lo que hacemos es poner a disposición de las representaciones sindicales, de las representaciones empresariales, de los trabajadores y las empresas, herramientas que son eficaces para que el último recurso a la hora de combatir la crisis económica sea despedir al trabajador*”.

Por otra parte señaló, “*somos conscientes de que en este acuerdo ponemos encima de la mesa condiciones que son necesarias, las acordamos y nos comprometemos con ellas, pero también somos conscientes de que no son condiciones suficientes, se deben de tomar otra serie de determinaciones en otros ámbitos*”.

En este punto ya podemos hacer valoraciones sobre lo que supuso la desactivación del II AENC por la reforma laboral impuesta. Se perdió la oportunidad para haber alcanzado una reforma laboral pactada, por lo tanto legitimada socialmente, y convirtió al II AENC en papel mojado, (con excepción

de la política de rentas), que se vió ampliamente superado por las medidas unilaterales más radicales del RD 3/2012.

LOS AGENTES SOCIALES OPINAN :

OPINION CEOE SOBRE LA REFORMA:

Tras la publicación del Real Decreto 3/2012, y a 15 días de la firma del II AENC, la CEOE publicó el 10 de Febrero de 2012 un comunicado en su página oficial con las primeras valoraciones sobre la reforma laboral presentada por el gobierno:

"CEOE y CEPYME consideran que la Reforma Laboral aprobada el pasado 10 de febrero en el Consejo de Ministros es un paso imprescindible y sustancial en el proceso de modernización de nuestra legislación laboral para aproximarnos a la flexibilidad de los países de nuestro entorno que ya han realizado este tipo de reformas.

En este sentido, y a falta de conocer el texto completo, CEOE y CEPYME valoran positivamente la Reforma Laboral aprobada hoy en el Consejo de Ministros. Los detalles que se conocen de la misma muestran un intenso esfuerzo de mejorar la eficiencia y flexibilidad de nuestro mercado de trabajo.

La reforma también pone en valor el acuerdo alcanzado el día 25 de enero por los agentes sociales, y en el que se innova en el sistema de fijación y actualización de salarios, se prima la negociación en el seno de la empresa y la flexibilidad interna. Todo ello para adaptar la empresa al ciclo y a la competencia exterior, y crear oportunidades para el empleo y su estabilidad. En este sentido, la reforma recoge buena parte de los principios que hemos acordado las organizaciones empresariales y los sindicatos.

Esta Reforma Laboral es un paso hacia delante en el proceso que pretende llevar a la salida de la crisis y a la recuperación económica, y un instrumento que facilitará la creación de empleo. Desde este punto de vista la reforma se enmarca en un conjunto de actuaciones del Gobierno que con gran celeridad está abordando reformas esenciales entre las que se incluyen el Anteproyecto de Ley Orgánica para la Estabilidad Presupuestaria y la Reforma Financiera. En este esfuerzo del Gobierno los agentes sociales hemos realizado la aportación que nos correspondía a través del segundo AENC.

La reforma es amplia y profunda, afectando a gran parte de las áreas que influyen en nuestro mercado de trabajo, y en nuestra opinión sienta las bases para un mercado de trabajo más eficaz y flexible, a la espera de los textos legales y el posterior desarrollo parlamentario.

Respecto a los aspectos concretos de la reforma, que hasta el momento se han hecho públicos, CEOE y CEPYME realizan las siguientes valoraciones:

- *En materia de intermediación la reforma incluye la autorización a las empresas de trabajo temporal para actuar como agencias privadas de colocación.*
- *En materia de contratación y dirigido a jóvenes, se avanza en el contrato de formación y aprendizaje, aunque entendemos que todavía persisten obstáculos para que el contrato de formación sea un verdadero contrato de inserción laboral.*
- *Se crea un nuevo contrato para emprendedores con importantes incentivos a la contratación indefinida, especialmente para jóvenes y nuevas bonificaciones para desempleados.*
- *En el contrato a tiempo parcial se permite una mayor flexibilidad al introducir la posibilidad de horas extraordinarias.*

- *En materia de flexibilidad interna, CEOE y CEPYME consideran que la Reforma Laboral ha aprovechado una parte de las posibilidades que ofrecía el acuerdo alcanzado por los agentes sociales.*
- *CEOE y CEPYME acogen favorablemente la prioridad aplicativa del convenio de empresa, instrumento básico para adaptar los derechos provenientes de la negociación colectiva a la situación real de la empresa. En este mismo sentido, consideramos muy importante la mayor objetivización de las causas de descuelgue de convenios de ámbito superior.*
- *CEOE y CEPYME consideran prioritario la reducción sustancial de la dualidad de nuestro mercado de trabajo, raíz de buena parte de sus ineficiencias. En este sentido, la eliminación de la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo, y sobre todo la mejor definición de las causas de despido por razones económicas, suponen importantes pasos hacia delante. En ese sentido, es importante que la objetivación de las causas del despido debe tener efectividad en la práctica judicial, y reducir el desproporcionado número de despidos improcedentes que hay en España.*
- *El establecimiento de un plazo máximo de vigencia de dos años desde la denuncia del convenio, es un paso positivo para adaptarlo a las necesidades de la actividad productiva y del empleo.*
- *Por último, en materia de absentismo, la reforma incluye una medida importante al sólo tener en cuenta el absentismo del trabajador para justificar el absentismo como causa del despido. Respecto a las mutuas de accidentes, esperamos su desarrollo en los próximos meses.*

En conclusión, se trata de una reforma amplia, que incide sobre aspectos fundamentales y en la buena dirección, a la espera de los detalles técnicos para conocer en su totalidad el alcance de la misma y su efectividad práctica.”

El 28 de Febrero de 2012, el periódico LA RAZON, publicaba un artículo en el que Juan Rosell (presidente de la CEOE) declaraba que "*la reforma laboral está bien orientada y en buena dirección*", Juan Rosell señalaba que era urgente llevar a cabo una reforma de este calado y admiró la labor del gobierno de "*coger el toro por los cuernos*", aunque admitió que esta medida de momento no va a crear empleo, pero si ayudará a la creación y consolidación de puestos de trabajo en cuanto la economía comience a ser más favorable.

La junta directiva de la CEOE y CEPYME daban su respaldo a la reforma laboral, según ellos en su conjunto "*la reforma es positiva*", sin embargo consideraron que no era la reforma de los empresarios, puesto que no recogía una de sus históricas reivindicaciones: la rebaja de las cotizaciones que los empresarios pagan a la seguridad social.

No obstante, los empresarios, también resaltaron aspectos que, en su opinión, deberían modificarse. En concreto, el vicepresidente de CEOE y presidente de CEPYME, Jesus Terciado, señaló como "*excesivo*", el plazo que da el gobierno para negociar un convenio (24 meses), periodo a partir del cual el convenio ya no estará vigente, dando así por finalizada la ultraactividad indefinida de los mismos. (Curiosamente, en la tramitación del proyecto de ley se rebajó el plazo a 12 meses).

Los empresarios tampoco comparten que en el caso de que exista desacuerdo entre el empresario y el sindicato sobre la aplicación de un convenio, el Gobierno haya introducido la posibilidad de acudir, como tercera opción, a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, (organismo tripartito compuesto por el Ministerio de Empleo, sindicatos y CEOE), que nombrará a un árbitro para resolver el conflicto en un máximo de 25 días, "*por no ser el organismo más adecuado para ello.*"

Al contrario de lo que opinan CC.OO. y UGT, la CEOE no apreció ningún elemento de inconstitucionalidad en la reforma. En este sentido, la STC

119/2014, de 16 de Julio, dictada para resolver un recurso de inconstitucionalidad del Parlamento de Navarra, les ha dado la razón.

OPINION UGT Y CCOO

Por su parte los sindicatos también expresaron su opinión acerca de la reforma, desde el primer momento se mostraron en completo desacuerdo con esto y llevaron a cabo medidas y movilizaciones en toda España.

Cándido Méndez, secretario general de UGT, uno de los principales sindicatos de España, mostraba su opinión acerca de la reforma y declaraba que: "*la enésima reforma laboral puede agravar los problemas de desempleo en nuestro país, porque no es la bala de plata que mata al hombre lobo del paro. No va a surtir efecto, es un tótem que se enarbola desde el convencimiento de que no tiene ninguna utilidad. Tengo la impresión de que el Gobierno no sabe qué camino tomar, y me gustaría que tomase el camino de la prudencia y contrastase nuestras propuestas e ideas sobre esta materia.*"

Los sindicatos UGT y CCOO, presentaron un escrito a la institución del Defensor del Pueblo para la promoción del recurso de inconstitucionalidad contra el Real Decreto Ley de reforma laboral, y el **24 de Abril de 2012**, mediante un comunicado de prensa, expusieron los motivos por los que consideran que la reforma laboral era inconstitucional:

1. Vulneración del artículo 86.1 de la Constitución por:

- Inexistencia de razones justificativas ("urgente y extraordinaria necesidad") para el dictado por el Gobierno del RD-ley 3/2012

-Omisión de la justificación de algunas medidas e inexistencia de conexión entre la situación de urgencia definida y la medida concreta adoptada para atenderla.

-Extrema falta de idoneidad del RD-ley para:

- La reducción de la indemnización por despido improcedente (de 45 a 33 días de indemnización, y de un máximo 42 mensualidades a un máximo de 24)
- La limitación temporal de la ultraactividad de los convenios colectivos (a dos años)
- La imposición a la negociación colectiva de un mandato de adaptación a la revisión del sistema de encuadramiento profesional (se establece el plazo de un año para la adaptación)
- Afectación del RD-ley a derechos, deberes y libertades de los ciudadanos (no pueden ser regulados por RD-ley)
 - La afectación del derecho a la tutela judicial efectiva (24.1 CE) por la reforma operada en el régimen jurídico de los salarios de tramitación.
 - La afectación del derecho al trabajo (35.1 CE) por la reforma general y sustancial de la extinción de los contratos de trabajo por voluntad unilateral del empresario.
 - La afectación del derecho de negociación colectiva (37.1 CE) por la reforma del sistema de negociación colectiva en aspectos estructurales y esenciales.

2. la vulneración del derecho al trabajo, en su vertiente individual, reconocido en el artículo 35.1 de la constitución española

(establecimiento de un período de prueba de duración de un año, "en todo caso", en el nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores)

3. la vulneración del art. 35.1 de la constitución (supresión de los salarios de tramitación en caso de opción por el empresario, ante la declaración judicial de la improcedencia del despido, del pago de una indemnización)

4. la vulneración de los artículos 35.1 y 24.1 ce sobre derecho individual al trabajo y tutela judicial efectiva (como consecuencia de la

nueva regulación de las causas de los despidos colectivo y objetivo) Se refiere a la regulación del despido colectivo del artículo 51 ET y la modalidad de despido objetivo del artículo 52, c) ET)

5. la vulneración del derecho a la negociación consagrado en el artículo 37.1 de la constitución (por sumisión de las partes que no han alcanzado acuerdo de inaplicación del convenio colectivo aplicable en la empresa a una decisión pública obligatoria) Se hace mención al papel atribuido a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

6. la vulneración del derecho a la negociación consagrado en el artículo 37.1 de la constitución (por la atribución al empresario de la facultad de modificar de manera unilateral - y, a veces, incluso sin necesidad de abrir un período de consultas - las condiciones de trabajo establecidas en acuerdos o pactos colectivos) Se refiere a los mecanismos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 ET.

7. la vulneración del derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical, reconocidos en los artículos 37.1 y 28.1 ce (por restringir sin causa razonable la libertad de estipulación de los sindicatos más representativos y representativos de sector) Se refiere a las modificaciones operadas en materia de articulación y vertebración de la negociación colectiva y la atribución de la prioridad absoluta del convenio colectivo.

8. vulneración de los artículos 9.3, 14, 24 y 35 ce por las disposiciones adicionales SEGUNDA (aplicación del despido por causas empresariales a los empleados públicos laborales) Y **TERCERA** (exclusión de las medidas de regulación suspensiva y modificativa en el empleo público) **DEL RDL 3/2012.** De una parte por la aplicación de la institución del despido colectivo al ámbito del empleo público laboral, y de otra por la exclusión de los mecanismos laborales de suspensión o de reducción de jornada en el ámbito laboral, que son figuras de flexibilidad interna, pero que por mandato del RD-ley no pueden ser desarrolladas en el empleo público, por lo que no queda más alternativa que la del despido.

LA DENUNCIA ANTE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES

Tras unas semanas, el **10 de Mayo de 2012**, UGT y CCOO presentaron ante la Dirección General de la Organización Internacional del Trabajo, una ampliación de las denuncias y reclamaciones formuladas, ya que las modificaciones introducidas en el trámite parlamentario no corregían los aspectos más lesivos, que según los sindicatos, seguían vulnerando numerosos convenios de la OIT. Ambos sindicatos elaboraron dos escritos, cada uno firmado por su secretario general, denunciando esta situación.

El primer escrito versaba sobre la queja para su tramitación y decisión por el comité de libertad sindical, contra el Gobierno, por considerar que la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva habían quedado violados.

En el segundo escrito, los sindicatos denunciaron que también persistían la totalidad de las infracciones del Real Decreto-Ley 3/2012, en la ley definitiva que vulnera el convenio 158 de la OIT en las siguientes cuestiones:

- El establecimiento de un periodo de prueba de un año, implicando el establecimiento de un despido sin causa y sin indemnización.
- La nueva regulación de las causas de despido económicas, técnicas, organizativas o de producción, esto conlleva que los trabajadores puedan ser despedidos sin verdadero control judicial de la decisión empresarial.
- La supresión de los salarios de tramitación.
- La inclusión como causa de despido las faltas de asistencia al trabajo motivadas por enfermedad o lesión aún debidamente justificadas.

Al día siguiente, el **11 de Mayo de 2012**, UGT y CCOO publicaron un comunicado, en el cual desarrollaban una serie de movilizaciones en todo el país, bajo el lema "*noche y día contra la reforma*". El fin de las movilizaciones era protestar contra la reforma laboral, las medidas de recorte y defensa de los servicios públicos y el Estado de Bienestar.

En su comunicado consideraban que las políticas impuestas por el gobierno rompen el clima de convivencia, el modelo social y los equilibrios existentes entre capital y trabajo en nuestro país.

Por esto, los dos sindicatos mayoritarios en nuestro país, convocaban a todas las organizaciones sindicales, sociales y políticas y a toda la ciudadanía en general a unirse a las movilizaciones organizadas en protesta de las medidas tomadas por el gobierno Español.

Tras casi un año después de la reforma laboral, el **25 de Enero de 2013**, UGT emitió un comunicado en el que declaraba que la reforma laboral del gobierno, había tirado por la borda, tras su primer año de vigencia, el II AENC suscrito por UGT, CCOO, UGT Y CEPYME. En el comunicado UGT consideraba que: *"Si se hubiera cumplido este acuerdo social, en lugar de imponer una normativa que facilita el despido y desequilibra las relaciones laborales, con el fin de recortar derechos laborales y precarizar condiciones de trabajo, hoy estaríamos mejor"*.

En este primer aniversario del II AENC, el sindicato hacia un llamamiento a la patronal para que asumiera su compromiso y valorara este acuerdo, y se dirigía al gobierno para que apostara por el diálogo y el consenso, puesto que la reforma solo ha traído *"malos resultados y una aceleración en la destrucción del empleo"*.

En el comunicado el sindicato también declaraba que "El propio Presidente del Gobierno valoró muy positivamente este acuerdo, para apenas unos días después, olvidarse de todo lo dicho y no tener reparo alguno en ningunearlo con la aprobación de una reforma laboral que va justo en sentido contrario a este acuerdo, ya que facilita el despido, atenta contra la autonomía colectiva y precariza las condiciones laborales de los trabajadores"

Para concluir el comunicado, el sindicato puntualizaba que "Los sindicatos, desde un primer momento, hemos denunciado que la reforma laboral vulnera el II AENC."

LA REPERCUSIÓN DE LA REFORMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS. EL CASO DE LA FEMP :

Otro importante agente social que tiene calado en nuestra sociedad Española es la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)

Respecto a la reforma, este colectivo no tuvo gran implicación, sin embargo los sindicatos, importante fracción de los agentes sociales, pidieron que se implicaran mas en las negociaciones y declaraciones, para impedir que decaigan los convenios en entidades locales tras cumplirse el plazo dado por la reforma a la *ultraactividad*.³

Según unas opiniones publicadas el 9 de Julio de 2013 por el diario *la vanguardia*, los sindicatos criticaban que "*Los trabajadores laborales del ámbito de las Administraciones Locales pueden quedarse sin convenio por culpa de la reforma laboral, sin que la FEMP haya tomado ninguna medida para resolver la grave situación que se avecina.*"

Los sindicatos comentaron que consideraban "*incomprensible*" la posición de la federación, a no ser que esté valorando "*otros intereses*" distintos a la mejora de los servicios que prestan las entidades locales.

Por su parte la FEMP organizo cursos y conferencias para explicar el contenido de la reforma, el 21 de Septiembre de 2012, la FEMP, organizó un curso para tratar sobre el impacto de la Reforma Laboral en los gobiernos locales.

Se celebró en la sede de la Federación de Municipios y Provincias, en Madrid y fue impartido por Baker & McKenzie. El contenido de dicho curso fue exponer

³ *ultraactividad: prórroga automática del convenio.*

el marco general de la nueva normativa en materia de reestructuración del Sector Público, constando de los siguientes puntos:

- Medidas Laborales de reestructuración en la reforma laboral.
- Peculiaridades derivadas de la aplicación de las medidas laborales al sector público.
- Herramientas de Derecho para la reestructuración de la Administración Pública.

RD LEY 3/2012
DESARROLLO

Uno de los objetivos del RDL 3/2012, según su exposición de motivos, es "*la apuesta por el equilibrio entre la flexibilidad interna y la flexibilidad externa*", para conseguir este objetivo en el capítulo III se regulan las "*medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo*"

Volviendo a lo publicado en el portal web del ministerio de empleo y seguridad social, se dedicó un apartado a explicar en qué consistía la reforma y qué medidas se iban a tomar. Se publicó un video introductorio cuyo pie de página dictaba:

"La reforma laboral establece un marco jurídico para favorecer la contratación y la creación de puestos de trabajo. Más empleo. Más derechos para los trabajadores. Más conciliación. Más estabilidad en el empleo. Más flexibilidad interna y más oportunidades."

A continuación vamos a repasar las modificaciones más relevantes de la reforma, y qué medidas se toman para favorecer la flexibilidad interna y externa en la regulación laboral de nuestro país.

FLEXIBILIDAD INTERNA

MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Optar por una modificación sustancial de las condiciones de trabajo puede permitir al empresario acoplar su actividad a las circunstancias de la empresa y el entorno, haciendo que su empresa sea más competitiva o viable.

La regulación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se encuentra recogida en el artículo 41 del E.T. Este artículo fue objeto de reforma, introduciendo la facultad empresarial para la modificación de las condiciones de trabajo de carácter contractual y dando a paso a la posibilidad de que una serie de materias recogidas en los convenios colectivos pudieran ser modificadas mediante pacto entre representantes de los trabajadores y empresarios.

La nueva regulación de este artículo contiene las siguientes consideraciones:

- La simplificación de la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas. Se incluye el cambio de funciones y de estructura y cuantía salarial como causa de extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a indemnización.
- La empresa no solo podrá modificar las condiciones reconocidas en convenio o pacto colectivo, sino también las disfrutadas por decisión unilateral del empresario.
 - Si para esta modificación se alegan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, tendrá que probarse su existencia, pero están relacionadas con la competitividad, organización técnica u organización del trabajo, por lo que se establecen criterios muy laxos para su admisibilidad.
 - El salario pasa a ser un elemento modificable.

-Ya no es necesario que adoptar por una modificación sustancial contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma.

-Antes de la reforma, el empresario estaba obligado a comunicar las modificaciones con, al menos, 30 días de antelación. Tras esta, el plazo se rebaja a los 15 días de antelación.

SUSPENSION DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN JORNADA

Con la reforma, el artículo 47 del Estatuto ha sufrido su segunda modificación más significativa. La redacción que antes comenzaba con "*El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas...*" ha pasado a ser "*El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas...*".

Aunque pueda parecer una simple modificación de la redacción, esto refuerza sutilmente la figura del empresario como único papel ante los trabajadores. Tras esto, la administración deja de tomar parte en este asunto, siendo no obligatoria su autorización para la suspensión del contrato o reducción de jornada. Ya no es necesario seguir el procedimiento del artículo 51 para suspender el contrato por causas técnicas, organizativas, económicas o de producción. Si se llega a acuerdo con los representantes de los trabajadores se presume que existen las medidas motivadoras de dicha suspensión.

Se regula un procedimiento básico, el cual establece la comunicación a la autoridad laboral y la apertura de un período de consultas en un plazo de 16 días. Si se llega a acuerdo en el periodo de consultas, se presume que las causas son justificadas, el acuerdo puede ser impugnado por la autoridad laboral o por los trabajadores en el juzgado por causas muy limitadas.

Cuando la suspensión del contrato o la reducción de jornada se da por causas objetivas, no es necesaria la conciliación o la reclamación previa en estos procesos.

La reclamación contra la suspensión del contrato o la reducción de jornada por causas objetivas, se puede hacer directamente mediante demanda en el juzgado de lo social, sin necesidad de presentar papeleta de conciliación o reclamación administrativa.

Si no hubiera representante de los trabajadores, estos pueden otorgar su representación a una comisión.

NEGOCIACION COLECTIVA

-Prioridad aplicativa convenio empresa

Con la reforma se da prioridad al convenio de empresa, frente a los acuerdos interprofesionales, convenios sectoriales, estatales o autonómicos.

La nueva reforma, modificando el artículo 84 del estatuto de los trabajadores, reconoce que los convenios sectoriales pueden ser objeto de regulación de condiciones de trabajo y salariales distintas a través de un posterior convenio de empresa.

Se establece que la negociación de un convenio de empresa se podrá realizar en cualquier momento, aunque esté en vigor uno de ámbito superior.

Con esta medida cualquier convenio colectivo o acuerdo interprofesional, queda desprotegido frente a la regulación de condiciones peores que se establezcan mediante convenio colectivo de empresa.

-Descuelgue del convenio

En la reforma se introducen cambios en el art.82.3 del E.T. Este artículo desarrolla la naturaleza y efectos de los convenios.

Establece que "*los Convenios Colectivos regulados por ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.*"

La nueva redacción añadía que en caso de que concurran causas económicas, técnicas organizativas o de producción se podrá proceder a inaplicar lo establecido en convenio referente a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo
- Horario y distribución del tiempo de trabajo
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema de remuneración y cuantía salarial
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Funciones, cuando excedan de los límites establecidos en el art.39 del ET.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La razón, intentar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las circunstancias particulares de la empresa. Llevar a cabo un descuelgue del convenio debe obedecer a razones técnicas, organizativas, económicas o de producción, las cuales se dan si afectan a la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Cualquier aspecto técnico, organizativo, económico o de producción está ligado con la competitividad, productividad u organización de la empresa, lo cual hace que, al menos en la literalidad de la ley, sea muy fácil su acreditación.

Con la nueva regulación se suprime la condición de que la adopción de estas medidas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar las situaciones futuras de esta.

Añade que, existe persistencia en la situación económica de la empresa cuando la disminución de ingresos o ventas se produzca durante dos trimestres consecutivos.

Tras la última redacción del texto se flexibiliza notablemente el entendimiento de la causa, esta es ahora mas genérica y se desvincula de conseguir una finalidad, aspecto que hasta ahora se había venido exigiendo para poder realizar dicho descuelgue.

Dado que los requisitos que justifican la inaplicación del Convenio son amplios, son los sujetos legitimados para negociar en el ámbito empresarial, los encargados de valorar si no aplicar alguna de las condiciones del artículo 82, ayudaría a la empresa a superar su situación en un momento dado.

-Ultraactividad

Cuando hablamos de la ultraactividad de los convenios colectivos, nos referimos a la aplicación automática de un convenio ya denunciado, mas allá de la vigencia prevista, es decir, se mantienen las condiciones laborales, sociales y económicas de los trabajadores establecidas en el texto del convenio antiguo, aun habiendo terminado su plazo de duración, hasta que se firme uno nuevo.

Con la reforma se produce una pérdida de la ultraactividad de los convenios, el nuevo texto establece que "*transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.*"

Esta nueva condición, afecta sobre todo a los convenios que están en fase de negociación y no permite afrontar con total comodidad la fase de negociación,

puesto que si no se llega a un acuerdo en el plazo establecido, tiemblan los cimientos de todo lo conseguido en las negociaciones anteriores de ese convenio.

En el caso de que se debieran aplicar las condiciones establecidas en el convenio de ámbito superior, y este sea inexistente, debe acudirse a lo establecido en la normativa de mínimos, es decir, el Estatuto de los Trabajadores.

Pasado un año y unos meses de la nueva regulación, se empiezan a ver las primeras consecuencias, los conflictos comienzan a surgir en diferentes empresas y los tribunales dan respuesta a dichos conflictos.

En Diciembre del 2014 el Tribunal Supremo dicta sentencia, suponiendo un gran revés para lo dispuesto en la nueva legislación laboral:

STS 22 Diciembre 2014

La STS de 22 de Diciembre de 2014, cuyo conflicto giraba en torno a la nueva regulación de la ultraactividad, supuso el primer varapalo importante para la reforma laboral. A partir de esta sentencia a los órganos jurisdiccionales se les plantea un complejo escenario interpretativo.

Todo comienza con la demanda de conflicto colectivo presentada por la *Unión sindical Obrera de les Illes Balears* contra la empresa *ATESE*. Se solicitaba que se declarase nula de pleno derecho la modificación en el pago de las nóminas de Julio de 2013.

El hecho fue el siguiente: la empresa, transcurrido un año de ultraactividad sin que se hubiera acordado nuevo convenio colectivo, entendía que dejaba de ser aplicable el anterior, y ante la falta de convenio de ámbito superior, comunicó que desde ese momento se aplicaría el Estatuto de los Trabajadores. En el momento de abonar la nómina de Julio, ésta se hizo en dos partes, un primer periodo a razón del salario anterior, el cuál correspondía a los días hasta que el

convenio finalizó, y la otra parte de la nómina se pagó con un salario inferior , ya finalizado el convenio y según las directrices del Estatuto de los trabajadores.

El conflicto versaba sobre si el convenio colectivo de aplicación, denunciado el 5/10/2010, continuaba en ultraactividad en Julio de 2013, cuando ya se había superado un año desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012. Los demandantes defendían que con la nueva regulación se limitaba la ultraactividad solo en defecto de pacto, por consecuencia, entendían que existiendo pacto no era de aplicación lo dispuesto en la nueva ley.

El Tribunal superior de Justicia de Las Islas Baleares entendió, que la actuación por parte de la empresa no era admisible ni ajustada al derecho, de acuerdo con la STSJ del País Vasco de 26 de Noviembre 2013, la cual concluía que las condiciones salariales pactadas deben mantenerse hasta la negociación de nuevo Convenio Colectivo.

"...no ajustada a derecho la conducta empresarial al abonar la nómina de julio 2013, al dividirla en dos periodos, del 1 al 7 de julio con arreglo a las condiciones del Convenio Colectivo de empresa, y del 8 al 31 de julio en la que se aplica las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y repongan a los trabajadores afectados por el conflicto colectivo, a las condiciones que disfrutaban con anterioridad, durante la vigencia del expresado Convenio Colectivo".⁴

El Tribunal Supremo entendió jurídicamente incorrecta la actuación empresarial, estableciendo la naturaleza contractual de las condiciones pactadas en un contrato de trabajo, por lo tanto dichas condiciones continúan siendo exigibles aunque el convenio colectivo expire. Señala que dichas condiciones podrían ser modificadas, en el caso de existir las ya nombradas causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

La sentencia lo argumenta de la siguiente manera:

⁴ Extracto de la parte dispositiva de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares.

"Lo que sucede es que, siendo el contrato de trabajo siempre –tanto si es indefinido como temporal- un contrato de trato sucesivo, esa función depuradora se va desarrollando a lo largo de todo el tiempo en que el contrato esté vivo y se va adaptando a la evolución de las propias normas legales y convencionales. Pero ello no nos debe de llevar al equívoco de suponer que las obligaciones de las partes se regulan por la ley o por el convenio colectivo normativo. No es así: se regulan por el contrato de trabajo, aunque, eso sí, depurado en la forma que establece el art. 9.1 del ET".

Y finalmente la sentencia desarrolla la siguiente conclusión:

"Ahora bien, ¿significa eso contradecir el mandato del legislador de que el contenido normativo de dicho convenio colectivo pierda su vigencia? Ni muchísimo menos. Desde luego que el convenio colectivo pierde su vigencia y, por ende, dejará de cumplir esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico, que ya hemos descrito. Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET, sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido. Y, por la misma razón, los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido. Ello podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación, y otros que no podemos abordar en este momento. En cualquier caso, y para evitar todos esos problemas, no es ocioso recordar, finalmente, que, aún habiendo terminado la ultraactividad del convenio en cuestión, ello no significa que no permanezca la obligación de negociar de buena fe en el ámbito colectivo, como establece el art. 89.1 ET.."

FLEXIBILIDAD EXTERNA

-DESAPARICION DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA EN LOS PROCESOS DE DESPIDOS COLECTIVOS

La nueva regulación, incide de manera radical en un ámbito del procedimiento de despido colectivo, desaparece la autorización administrativa para llevarlos a cabo, aspecto que hasta ahora era obligatorio y previo a la realización de despidos colectivos. Este procedimiento anterior se sustituye por la negociación obligatoria en un periodo de consultas y en el plan social de acompañamiento. Para intentar compensar la pérdida de la autorización administrativa se pretende reforzar el periodo de consultas, convirtiéndolo en un verdadero periodo de negociación, en el cual las partes, se ven prácticamente obligadas a intentar llegar a un acuerdo, en el cual se pueda evitar o reducir las medidas extintivas propuestas por la empresa.

Con la nueva redacción se reduce el control causal de los despidos colectivos, se amplía el concepto de causas económicas, puesto que ya no es necesario demostrar pérdidas en el ejercicio empresarial, basta con demostrar la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o de ventas, se entiende que la disminución es persistente, si durante tres trimestres consecutivos el volumen de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

-REDUCCION DE LA INDEMNIZACION

Probablemente, uno de los aspectos más llamativos de la reforma y que más críticas ha traído consigo, sea la modificación/reducción de la indemnización por despido improcedente, pasando de los 45 días de salario por año de servicio a los 33. Siguiendo esta línea el tope de 42 mensualidades máximo pasa a ser de 24 meses.

En el caso de los contratos celebrados en fecha anterior a la entrada en vigor de la reforma laboral, se establece un doble cálculo, por un lado, se calculará la indemnización por el tiempo trabajado hasta la entrada en vigor de la reforma con la fórmula anterior, la indemnización del tiempo trabajado a partir de la reforma laboral se calculará de acuerdo a las nuevas modificaciones.

"Optar por la indemnización, determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo del trabajo."

Esta medida no hace sino abaratar aun más el despido por parte unilateral del empresario, este puede optar por pagar una indemnización y extinguir el contrato de un trabajador, rebajar la cuantía de las indemnizaciones supone una facilidad para el empresario a la hora de extinguir un contrato.

-DESAPARICION DE LOS SALARIOS DE TRAMITACION

En nuestra legislación, uno de los derechos más arraigados a la dinámica de extinción de contratos, eran los salarios de tramitación, de obligado cumplimiento cuando el despido era declarado injusto e ilegal.

Tras la nueva redacción del artículo 56.2 del Estatuto de los trabajadores, el empresario solo deberá abonar salarios de tramitación, en el caso de que se opte por la readmisión del trabajador, ya sea por que el despido es declarado improcedente o se declare su nulidad. Si no se opta por la readmisión y se paga la indemnización el trabajador ya no tendrá derecho a los salarios de tramitación.

Como justificante a esta medida, el gobierno expone que el tiempo de duración del proceso judicial no es un criterio adecuado para compensar el perjuicio que supone la pérdida de empleo, siendo que además el trabajador puede acceder a la prestación por desempleo desde el mismo momento que se hace efectiva la decisión extintiva.

En el caso de que el despido sea de un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, este puede elegir entre la readmisión o la indemnización, sea cual sea su decisión éste si tendrá derecho a los salarios de tramitación.

-FLEXIBILIZACION DE LA CAUSA

Uno de los aspectos claves de la nueva redacción fue la flexibilización a la hora de establecerse las causas de despido.

Respecto a las causas económicas, añade que se entiende que concurren cuando de los resultados económicos de la empresa se desprende una situación negativa, es decir, pérdidas actuales o previstas, o la disminución reiterada de su nivel de ingresos o ventas. Se entiende que esta disminución es efectiva cuando se produce durante tres trimestres consecutivos.

Al no ser necesario acreditar pérdidas, bastando solo con demostrar una disminución de las ventas, se amplía considerablemente el concepto de causas económicas, y se facilita la prueba de esta causa. Por otro lado también se eliminan antiguas exigencias: afección a la viabilidad o a la capacidad de mantener el volumen de empleo, acreditación de los resultados alegados y justificación de que de dichos resultados se deduce la razonabilidad para favorecer la posición competitiva.

Respecto de las causas técnicas, organizativas y de producción, se entiende que concurren cuando se producen cambios en el ámbito de la empresa, ya sean en los medios o instrumentos de producción, cambios en los sistemas y métodos de trabajo personal o en el modo de organizar la producción, y cuando se producen cambios en el mercado en el que opera la empresa, disminuyendo la demanda de los productos o servicios que la empresa vende.

Con la nueva redacción, se elimina la exigencia de que la empresa debe acreditar la concurrencia de las causas señaladas y justificar que de estas se

deduce la razón de la decisión extintiva para prevenir una evolución negativa de la empresa o mejorar la situación de esta, que como consecuencia mejore su posición en el mercado o pueda dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

CONCLUSIONES

En nuestro país, ante momentos de crisis en el mercado de trabajo, existe la tradición de llevar a cabo reformas laborales, desde 1994 se sigue este camino, y tal vez, las reformas laborales no sean ni la única ni la mejor solución.

No podemos permitirnos pensar que tomar una serie de medidas con respecto a la legislación laboral es la única solución para aumentar la demanda de empleo. El empleo se creará reactivando la economía, y son muchas las claves para conseguir lograr esta reactivación.

Esta reforma laboral tiene un sello distintivo: rompe el modelo de convivencia, la reforma prioriza la falta de acuerdo frente al acuerdo y los ejemplos son claros, se permite que los contratos pactados se reformen de manera unilateral por parte del empresario o que los convenios colectivos pierdan efectividad. Esto implica que frente a un modelo de convivencia basado en el compromiso y el acuerdo, esta reforma apuesta por la imposición de las condiciones de trabajo y dar mayor facilidad a las suspensiones y extinciones contractuales.

La reforma que se lleva a cabo no es equilibrada, cuenta con la total desaprobación de los grupos sindicales, y las medidas tomadas sorprendieron a los grupos empresariales. Días después de haber firmado un acuerdo de pacto entre ambas partes, el II AENC, el cual abordaba casi los mismos temas planteados en la reforma, este pierde su razón de ser. Las reformas operadas a espaldas de sindicatos y empresarios, difícilmente podrán dar frutos, puesto que precisamente es el acuerdo entre ambas partes, el que ayudara a seguir el rumbo correcto.

Por otra parte una de las consecuencias de dicha reforma, es el desplazamiento del papel del contrato de trabajo a un segundo plano, obliga al trabajador a renunciar a algunas de las condiciones pactadas para poder continuar ligado a la empresa. Ya hemos visto como la jurisprudencia empieza a mostrar su rechazo a este aspecto, y con el tiempo podremos valorar si se ha conseguido reconducir el papel principal que las condiciones pactadas en el contrato de trabajo tenían dentro de la relación laboral.

Por último, hacer alusión a la población activa más joven. Uno de los mayores retos que tenemos como sociedad para atender las cifras tan extremadamente altas que tenemos de desempleo, y uno de los fracasos de nuestro sistema laboral, es la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo. En este sentido esta reforma no es una reforma eficaz, puesto que no garantiza que los jóvenes que tienen una formación competente, puedan dar los frutos de esa formación a la sociedad y al mercado de trabajo. Se regulan una serie de contratos de formación y de prácticas, los cuales no garantizan una estabilidad (aumentando así la dualidad existente), y el límite de estos contratos con la precariedad está muy cerca.

Sin resolver de una forma eficaz el tema de la entrada de los jóvenes en el mercado laboral, lo que continuaremos obteniendo será una inmigración de los jóvenes cualificados al extranjero, formación que ha costeado el Estado español en su conjunto y que sin embargo no es capaz de sacarle partido. Esto es un valor que la sociedad pierde, y que si fuera capaz de aprovechar todo el capital humano de calidad que genera, lo tendríamos más fácil para avanzar como país.

BIBLIOGRAFIA

- Boletín económico de España, Enero 2012. Banco de España
- Garrido Pérez, Eva *"La suspensión del contrato y la reducción de jornada por causas empresariales"* Universidad de Cadiz.
- Albizu, Eneka *"Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos"* Barcelona. Ariel 1997
- V. Samperiz Navarro, Antonio. Martin Jimenez, Rodrigo *"Claves de la reforma 2012"* Aranzadi
- Pedrajas Moreno, Abdón. Sala Franco, Tomás. Moreno, Carlos *"La flexibilidad interna en la empresa"* Tirant lo Blanch.
- *"Carta social Europea"* Colección Informes nº 60. Mayo 2013
- *"Comunicado de UGT en relación con el 37º informe del comité de libertad sindical OIT"* Circular nº 41 FECZA. Abril 2014.
- Baylos, Antonio. *"La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012"* 2012.
- Merino Segovia, Amparo. *"Sentido y alcance de las reformas de 2012: Nuevos (des)equilibrios entre los distintos instrumentos de autonomía negocial"*
- E. Casas Baamonde, Mari. Valdés Dal-Re, Fernando. Rodríguez Piñeiro, Miguel. *"La nueva reforma laboral"* Marzo 2012
- Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco. Thiboult Aranda, Javier. *"La reforma de la negociación colectiva"*. 2010
- Pedrajas Moreno, Abdón *"Acuerdo Para el Empleo y la Negociación colectiva 2010, 2011, 2012"* Boletín Laboral. Febrero 2010
- BOE 6 Febrero 2012 Se publica el II AENC

- Conferencia: la flexibilidad interna en la empresa: valoración critica tras las reformas de 2010,2011,2012
 - Presentación y Moderación:
D. Antonio Pedrajas Quiles
Socio-Director Organización de Abdón Pedrajas & Molero
 - Ponentes:
D. Tomás Sala Franco
Director de Formación de Abdón Pedrajas & Molero. Catedrático de Derecho del Trabajo.
 - D. Carlos Molero Manglano
Socio-Director de Contencioso de Abdón Pedrajas & Molero.
Profesor Propio Ordinario Derecho del Trabajo (Excedente) UPCO-ICADE.
- Conferencia Juan Antonio Sagarday: "La reforma Laboral"

WEBGRAFIA

- www.graduadossocial.net "modificaciones al E.T. por el RD ley 3/2012"
- www.CEOE.es
- www.lavanguardia.es
- www.20minutos.es
- www.larazon.es
- www.expansion.com "Diccionario económico". Arroyo Fernandez, Ma Jesús.

JURISPRUDENCIA

- Sentencia del Tribunal Supremo de 22 Diciembre 2014.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco 26 Noviembre 2013.