

La “última” reforma laboral

Un nuevo marco para el empleo

Crecimiento Inteligente



Índice

Una asignatura pendiente	3
La nueva reforma laboral de 2012	4
Contratación y formación	6
Flexibilidad interna de las empresas y negociación colectiva	10
Cambios operados en el ámbito de los despidos	16
Otras medidas	20
Análisis de las tendencias	22
Las reformas laborales de 2010 y 2011	23
Modificaciones en la contratación	23
Medidas de flexibilidad	24
Terminación de las relaciones de trabajo	25
La reforma de la negociación colectiva	27
Valoración de las reformas previas y otras propuestas	30
Contactos	34

Una asignatura pendiente

Cualquiera diría que un mercado laboral como el español, que ha sido capaz de crear 4,6 millones de empleos en los años de crecimiento y de destruir más de 2 millones durante la crisis, es bastante flexible. Sin embargo, no es esa la impresión que mayoritariamente se tiene sobre la realidad de nuestras relaciones laborales, hasta el punto que “la reforma del mercado laboral” es una de esas asignaturas que parece que suspendamos de manera reiterada a pesar de presentarnos al examen con frecuencia. Y es que, si se analiza con más detalle, cuando crecemos, además de seguir manteniendo una elevada tasa de paro, se crea empleo temporal en mayor proporción que en otros países equiparables y, cuando vienen crisis, destruimos empleo también en mayor proporción que en otros países que la sufren de manera similar, dibujando con ello una realidad socio-laboral lastrada de una fuerte dualidad entre un núcleo hiperprotegido y una periferia crecientemente precarizada.

Resulta imposible aislar la realidad económica industrial y empresarial de un país de las características jurídicas e institucionales de su mercado laboral. Así, sabemos que ni las reformas laborales per sé crean empleo, ni las características del empleo creado dependen solo de las normas contractuales sin tener en cuenta las necesidades productivas de los sectores económicos. Por ello, si el objetivo razonable de una política económica debe ser conseguir y mantener una tasa de ocupación nacional elevada, acorde con un bajo desempleo. Se debe combinar actuaciones sobre la demanda agregada, sobre las características sectoriales del crecimiento económico, también, sobre las normas jurídicas, que en el mercado laboral, favorecen que dicho crecimiento se traduzca en mayor capacidad de generación de empleo estable y que las crisis se acompañen de flexibilidad suficiente como para mantener el empleo aunque sea durante menos horas anuales y un salario menor. Durante demasiado tiempo se ha analizado la perspectiva del mercado laboral sin tener suficientemente en cuenta las características del contexto económico empresarial en el que se inserta. El tipo de trabajo y de trabajador que requiere una economía con fuerte presencia sectorial de la agricultura, el turismo o la construcción, por ejemplo, no puede ser el mismo que otra donde los sectores líderes son las energías renovables, el transporte o la industria. Solo teniendo esto en cuenta, se explica, por ejemplo, que la misma norma laboral en todo el territorio nacional sea compatible con tasas de paro muy desiguales según realidades económicas provinciales diferentes y que, en determinadas geografías sea compatible fuertes tasas de crecimiento de la actividad económica con tasas de paro resistentes a la baja.

Junto a su impacto sobre el empleo, la normativa laboral intercede también en la relación entre quién contrata y quién es contratado. Y debe hacerlo de manera tal que nunca pierda su carácter protector sobre la parte más débil de la relación. En ese sentido hemos estado durante demasiado tiempo excesivamente preocupados por cómo se “entra” en el mercado laboral (contratos) y por cómo se “sale” del mercado laboral (coste del despido) y no por cómo se “está” a lo largo de toda la vida activa en el mercado laboral (negociación colectiva).

A la luz de todos estos elementos contextuales y sustantivos es como debemos proceder a analizar las sucesivas reformas del mercado laboral, incluida la que acabamos de estrenar.

La nueva reforma laboral de 2012

La tan esperada reforma laboral ha visto la luz por medio del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes, para la reforma del mercado laboral. Se trata de una reforma amplia, que abarca gran parte de las modificaciones que habían sido reclamadas por las organizaciones empresariales, los despachos de abogados, las asociaciones de profesionales autónomos, las empresas de trabajo temporal, un ingente número de instituciones, tanto nacionales como extranjeras... Esta reforma, nos acerca al resto de las normativas de los países de la Unión Europea y moderniza nuestro mercado de trabajo, dotándolo de la necesaria flexibilidad y vitalidad. Desde nuestro punto de vista, no será la panacea que frene de forma inmediata el incremento del desempleo, ni produzca un repentino vuelco de la tendencia a la contracción del mercado del trabajo, abriéndose hacia la contratación. Sin embargo, las normas laborales si deben proteger el empleo

ante dificultades empresariales objetivas -y ahí estriba lo sustancial de esta reforma-, como es una recesión económica, facilitando al empresario dos opciones: Uno, que se puedan flexibilizar las condiciones de empleo antes de recurrir al despido de la plantilla y, dos, que se pueda recurrir a ajustes parciales de plantilla que permitan salvaguardar el empleo del resto.

Son muchos los temas abordados por la reforma. Nuestra intención es tratar de analizar aquéllos que son más relevantes, de forma sistemática, comparándolos con la normativa previa a la reforma. Para ello distribuiremos la materia en torno a los siguientes bloques:

- Contratación y formación.
- Flexibilidad interna de las empresas y negociación colectiva.
- Cambios operados en el ámbito de los despidos.
- Otras medidas.



Contratación y formación

La primera medida, con objeto de promover la contratación de los trabajadores, es la habilitación a las **Empresas de Trabajo Temporal (ETT)** para que puedan operar como **Agencias de Colocación privadas**, bastando para ello que presenten una declaración responsable y reúnan los requisitos legalmente establecidos.

Esta medida está plenamente justificada, ya que es obvio que en el mercado español las ETTs han venido operando, con gran eficacia, como un centro de encuentro entre la demanda y la oferta de mano de obra. Las ETTs disponen de la infraestructura, medios, conocimientos y experiencia necesarios para operar en el mercado, adaptándose con rapidez a la actividad de agencia de colocación. Ante la falta de eficacia de nuestros servicios públicos de empleo, no era necesario ni recomendable esperar más, cuanto antes comiencen a

trabajar las ETT como agencias de colocación antes se acelerará el proceso de encaje entre oferta y demanda de empleo.

Entrando en las modificaciones introducidas en materia de contratación, podemos anticipar que, poco o muy poco se ha modificado la normativa vigente en relación con la **contratación temporal**. Solo se ha rescatado la prohibición de encadenar contratos temporales mas allá de 24 meses prevista por el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, que había sido suspendida, y que volverá a tener plena vigencia a partir del 31 de diciembre de 2012.

En relación con el **contrato para la formación y el aprendizaje**, dedicado a facilitar la inserción en el mercado de trabajo de jóvenes sin formación, cabe destacar las siguientes modificaciones a su régimen:

Materia	Normativa anterior	Novedad RDL 3/2012
Edad máxima del trabajador para su celebración	25 años	Se extiende temporalmente a 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.
Duración	2 años prorrogables 1 más en función del proceso formativo o las necesidades organizativas o productivas de las empresas según el convenio colectivo o para la obtención del graduado escolar.	3 años máximo salvo que el convenio colectivo establezca una duración menor solo en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa.
Prohibiciones	Expirado el contrato el trabajador no puede ser contratado mediante esa modalidad contractual, por la misma empresa o por otra.	Expirado el contrato, el trabajador podrá ser objeto de otro contrato igual, por la misma empresa o por otra, para distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.
Formación	Impartida en un centro formativo. Ha de iniciarse en los 4 meses siguientes a la celebración del contrato.	Puede impartirla la empresa cuando disponga de instalaciones y personal adecuado. No dispone cuando ha de iniciarse.
Tiempo de trabajo efectivo máximo	75% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o jornada máxima legal.	75% de la jornada el 1er año, 85% de la jornada el 2do y 3er año.

A los contratos de aprendizaje y formación, que se celebren a partir del 12 de febrero, se les otorgan reducciones en las cuotas a la Seguridad Social. También se establece una reducción de la cuota a la Seguridad Social por transformación de dichos contratos, cualquiera que sea la fecha de su celebración, de 1.500 €/año, durante 3 años, que se elevan a 1.800 €/año en el caso que afecten a las mujeres. Estas reducciones ya fueron establecidas en el mes de agosto de 2011, modifica el contrato de aprendizaje, sin que hayan sufrido alteración alguna. Habría que cuestionarse, por tanto, a la vista del incremento de este tipo de contratos, en este período, la verdadera eficacia de la medida.

De las diferentes modificaciones adoptadas, no se entiende la desaparición del impulso a la obtención del título de graduado escolar por aquéllos trabajadores que no disponen de dicha titulación, pues aún cuando por esta vía puede tratar de acelerarse la formación para una profesión, también se está prescindiendo de una base formativa esencial para un itinerario lógico de formación.

Ninguna disposición específica adicional se establece en relación con la contratación temporal, por lo que debemos entender plenamente vigentes las distintas vías de contratación temporal existentes con carácter previo a la reforma.

Contratación indefinida

Por el contrario, la contratación indefinida si que ha sufrido unas modificaciones realmente relevantes en tres ámbitos: el primero, el relativo a la promoción de la contratación indefinida de determinados colectivos y por determinados empleadores (pymes de menos de 50 trabajadores); en segundo lugar, la modificación del contrato a tiempo parcial; en tercer lugar la regulación del contrato de teletrabajo.

- Contrato indefinido para empresas de menos de 50 trabajadores: es de aplicación a los contratos indefinidos celebrados a jornada completa. No tiene sentido que su régimen no se haya extendido a los contratos a tiempo parcial, si lo que el legislador pretende es promover el empleo a tiempo parcial.

El nuevo contrato indefinido presenta la siguiente peculiaridad:

Período de prueba	1 año, cualquiera que sea la cualificación profesional del empleado o empleada.
-------------------	---

La intención subyacente a esta peculiaridad pudiera ser que a las pymes se les permita, durante 1 año, asegurarse si el trabajador contratado se ajusta a sus necesidades. No obstante, nada hace descartar el posible riesgo de que finalmente cualquier empresa, con objeto de evitar costes futuros del despido, pueda denunciar el contrato en período de prueba antes de su vencimiento, en todos los casos que considere conveniente, de forma sucesiva.

Este contrato lleva aparejados interesantes incentivos fiscales y bonificaciones que son acumulables:

Personal contratado	Incentivo
Menor de 30 años	3.000 € de deducción fiscal.
Desempleados que perciban prestación contributiva por desempleo y que hayan percibido 3 meses de desempleo	50% del importe de la prestación contributiva por desempleo que reste por percibir al trabajador con el máximo de 12 meses.
Personal contratado	Bonificaciones
Jóvenes entre 16 y 30 años	Bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social: - 1000 € primer año - 1100 € el segundo - 1200 € el tercero En caso de mujeres en sectores de menor representación se añaden 100 €/año.
Mayores de 45 años inscritos como desempleados 12 meses en los 18 anteriores a la contratación	1.300€/año durante 3 años 1.500 €/año durante 3 años, en caso de mujeres en sectores menos representadas.

Al igual que en anteriores ocasiones, la percepción o mantenimiento de dichos incentivos y bonificaciones se hace depender del cumplimiento de determinados requisitos, de forma genérica: no haber realizado los 6 meses anteriores despidos objetivos improcedentes o despidos colectivos y mantener al trabajador contratado durante 3 años.

Las cuantías ofrecidas son muy similares a las que ya se establecía en la legislación anterior, siendo la novedad principal el que el empresario también se beneficie, al recibir como incentivo parte de la prestación por desempleo que deja de cobrar el trabajador. También constituye una novedad, que el trabajador pueda optar por seguir cobrando el 25% de la prestación por desempleo, compatibilizándolo con su salario.

Se regulan también bonificaciones para la transformación en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo, y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Contrato a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial es objeto, fundamentalmente, de una modificación, que resulta difícil creer que incentivaría esta modalidad contractual: la autorización de la realización de horas extraordinarias, junto a las horas complementarias, siempre que no se llegue a la jornada ordinaria. Posiblemente, el efecto fundamental será que algunos trabajadores a tiempo parcial estén dispuestos a realizar horas extraordinarias, en detrimento de la posible celebración de otros contratos a tiempo parcial. Hubiera sido deseable que se analizaran detalladamente los costes que supone para el empresario la contratación de trabajadores a tiempo parcial, si es que realmente se desea incentivar esta modalidad contractual, asegurando que 2 trabajadores que

trabajen, cada uno de ellos 4 horas a tiempo parcial, no sean más caros de 1 trabajador que trabaja 8 horas.

La Disposición Final Novena regula la cotización de las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, dándoles un tratamiento similar a las horas ordinarias, al cotizar por contingencias comunes y contingencias profesionales.

Contrato a distancia

Por fin en esta reforma se ha decidido regular, bajo la denominación de contrato a distancia, el contrato de trabajo en teletrabajo. Ello no quiere decir que pierdan vigor los sistemas de teletrabajo establecidos en las empresas hasta la fecha, la mayoría con tiempo parcial y pactado de forma voluntaria con el trabajador. Sino que ahora se prevé la posibilidad de que se contrate a un trabajador para que teletrabaje de manera “preponderante”.

Llama la atención que, en esta modalidad contractual, se ponga de manifiesto que el trabajador tiene los mismos derechos que los trabajadores que prestan servicios en la empresa, y se haga especial referencia al salario, la formación y la promoción. El teletrabajo tan sólo debería conllevar la distinción del lugar en que se prestan los servicios. Hubiera sido deseable un mayor desarrollo de esta modalidad contractual a la vista de las diferentes cuestiones que se han planteado en la práctica con los programas de teletrabajo instaurados en las empresas: control y ejercicio de la disciplina empresarial, medios para la prestación de servicios, posibilidad de flexibilizar el horario o de establecer prestación por resultados o tareas, protección de la intimidad del trabajador, etcétera...

Queda igualmente pendiente la efectividad del control de las medidas de seguridad y salud ante la inviolabilidad del domicilio del teletrabajador.

El legislador parte de la base de que lo idóneo es trabajar en la empresa de forma presencial y obliga al empresario a “informar a los trabajadores a distancia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en los centros de trabajo”. Hubiera sido, quizás, más acertado, que el trabajador a distancia disponga de información de cualquier vacante, sea cual fuere el lugar de prestación de servicios, para su promoción.

Formación en el trabajo

En materia de formación en el trabajo, se introducen diversas modificaciones encaminadas a garantizar que los trabajadores en activo tengan un itinerario formativo que asegure su competitividad y su empleabilidad. Eso sí, se **fomenta la formación circunscrita al puesto de trabajo**.

En este sentido, la formación se recoge en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores como un derecho del trabajador en el caso de que se produzcan modificaciones en el puesto de trabajo, convirtiendo en obligatoria la formación que anteriormente quedaba al arbitrio de

la empresa. Conectada con esta formación se modifica el artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores, permitiendo el **despido** cuando el trabajador no se adapte a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo, tras haberle facilitado de forma obligatoria formación (no se establece la duración) y dejando durante ese tiempo el contrato en suspenso, mientras el trabajador cobra su salario medio. El despido no podrá producirse hasta transcurridos 2 meses desde que se introdujo la modificación o se finalizó el curso de formación.

Del mismo modo, con objeto de facilitar la formación, se modifican los permisos previstos en el artículo 23 del ET, añadiéndose, entre otros, el derecho del trabajador a disponer de 20 horas retribuidas al año para formación correspondiente a su puesto de trabajo, acumulable por un período de hasta 3 años. Se echa de menos que se haya regulado quién decide qué tipo de formación se imparte en relación con el puesto, quién abona dicha formación, etc. Se crea una cuenta de formación para cada trabajador, asociada a su número de

afiliación a la Seguridad Social, donde figurará la formación recibida de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales.

Se establece un programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo, al que podrán acogerse las empresas que tengan trabajadores en acciones de formación financiadas por la Administración Pública.

La formación es un factor crítico para la competitividad de nuestras empresas y para la empleabilidad de los trabajadores. Constituyendo un factor de tal relevancia, las empresas han venido cotizando por el concepto de “formación profesional” a la Seguridad Social. Sería por tanto, conveniente que el empresario pudiera rentabilizar dichas cotizaciones, velando por que la oferta de formación se pueda canalizar sin escollos, con cargo a este coste, asegurando unos niveles muy altos de calidad y adecuación.



Flexibilidad interna de las empresas y negociación colectiva

Uno de los avances más relevantes de la reforma que estamos comentando es su apuesta por la adaptación de las condiciones de trabajo en la empresa a las diferentes necesidades que pueden plantearse en el tiempo. Se trata de adaptarse a las situaciones y no acudir, como herramienta de ajuste, necesariamente a los despidos.

En este sentido, ya se había pronunciado el **II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014**, reconociendo la necesidad de dotar de una mayor flexibilidad a las condiciones de trabajo, en lo que respectaba a salarios, clasificación profesional y tiempos de trabajo a cambio de estabilidad en el empleo.

La reforma va más allá, flexibilizando la regulación de la movilidad funcional, movilidad geográfica, modificación de las condiciones de trabajo y suspensión o reducción temporal de jornada. Así mismo, siguiendo la línea del II Acuerdo anteriormente comentada, se dota de mayor fuerza a los convenios de empresa, de forma que los convenios nacionales o de comunidad autónoma sectoriales, no podrán reducir el listado de materias cuya regulación se deja de forma preponderante a los convenios de empresa.

Las modificaciones adoptadas por la reforma son, con carácter general, muy beneficiosas para conseguir la

flexibilidad sin privar de sus derechos a los trabajadores y con control sindical y judicial. Su eficacia finalmente dependerá tanto de la interpretación judicial que no deje sin contenido a las modificaciones operadas mediante una interpretación muy restrictiva, como de la posición que decidan adoptar los interlocutores sociales en la mesa de negociación.

Cuesta pensar que en la negociación de los convenios de empresa, salvo la existencia de una amenaza seria de regulación de empleo, los representantes de los trabajadores sean capaces de ceder lo que hasta la fecha, pudiendo hacerlo, no han transigido. Tal como dispone el II Acuerdo, las empresas han de cambiar el panorama de sus relaciones con la representación de los trabajadores, apostando por la formación, la transparencia, la comunicación y el diálogo, generando nichos de confianza que permitan realmente gestionar las relaciones laborales de una forma madura. Hemos de concienciarnos de que los procesos eternos de negociación y la petrificación de las relaciones laborales como forma de defensa no conducen a una buena meta.

Nuestro sistema de **clasificación profesional** es objeto de una relevante modificación –artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores–, con la desaparición de las categorías

profesionales, y la articulación de la clasificación profesional en torno a los grupos profesionales, tal como ya instaba el II Acuerdo.

El grupo queda como un compendio de distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. En el contrato de trabajo se podrá optar por la asignación del trabajador a un grupo o se podrán detallar todas o parte de las funciones y tareas encomendadas al mismo.

La polivalencia, cuando sea acordada, ya no se entiende como la realización de funciones correspondientes a dos categorías, sino que trasciende del grupo y será la realización de funciones correspondientes a dos grupos distintos.

Con arreglo a la Disposición Adicional Novena, los convenios colectivos se deberán adaptar al nuevo sistema de clasificación profesional en el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la reforma.

Movilidad funcional

De acuerdo con el nuevo sistema de clasificación se modifica el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la movilidad funcional. Se mantiene la movilidad funcional dentro del grupo, que ya se articulaba en el pasado pero que no siempre tenía el efecto deseado ya que las categorías, cuando no había grupos, actuaban dentro del convenio como verdaderas barreras. Ahora desaparece la referencia a la categoría. Las únicas limitaciones que operan son las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación.

Es curioso que no se hayan flexibilizado las causas exigidas para la movilidad funcional fuera del grupo, manteniéndose la exigencia de razones técnicas u organizativas. Para la

movilidad funcional a un grupo inferior, si se elimina la exigencia de necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

El resto de la regulación se mantiene sustancialmente igual.

Movilidad geográfica

La movilidad geográfica, regulada en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores se modifica mucho menos de lo que hubiera sido deseable, puesto que hubiera sido el momento de dedicarle alguna atención a regular la movilidad internacional temporal. También es criticable el mantenimiento de la exigencia de que concurren causas similares a las requeridas para despidos objetivos empresariales, (económicas, técnicas, organizativas o de la producción.) Solo se matizan las causas, sin mucho acierto, mediante una frase “se

consideran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así ...” cuyo contenido y alcance queda, sin duda, en manos de los jueces, generando la consiguiente inseguridad jurídica que se hubiera debido de evitar.

Por otra parte, se endurece la movilidad, al admitir que junto a la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores se puedan establecer otras preferencias.

Si es importante la eliminación de la facultad de la autoridad laboral de paralizar el proceso de traslado durante un período de hasta seis meses.

Las **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, reguladas por el artículo 41 del Estatuto de los



Trabajadores, solo pueden adoptarse cuando concurren las mismas causas que las exigidas para la movilidad geográfica, teniendo el mismo grado de indefinición.

Dentro del listado de modificaciones sustanciales se añade, junto con el sistema de remuneración, la cuantía salarial, facilitando por esta vía la posible reducción del importe del salario. Las condiciones que se podrán modificar serán no sólo las colectivas, sino también las pactadas en contrato de trabajo, permitiendo modificar lo creado en virtud de la autonomía individual.

Se simplifica la calificación de una condición de trabajo, como individual o colectiva, atendiendo al número de

trabajadores a los que afecta, en un período de 90 días, de acuerdo con los porcentajes definidos para el despido colectivo por causas empresariales.

Se amplían los tipos de modificaciones frente a los que el trabajador, no conforme, podrá solicitar la extinción de la relación de trabajo. Se incluye junto a la modificación de la jornada, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, las modificaciones del régimen de trabajo a turnos y del sistema de remuneración y cuantía salarial. También se añade la modificación funcional que exceda la permitida por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, que hemos comentado. Es decir, sólo queda fuera de la facultad de



extinción la modificación relativa al sistema de trabajo y rendimiento.

Finalizado el obligatorio período de consultas, con los representantes de los trabajadores, con o sin acuerdo, el empresario lo notificará a los trabajadores y su decisión surtirá efectos en el plazo de 7 días desde la notificación. Desaparece toda referencia a la mediación de la comisión paritaria, así como a la solución extrajudicial de los conflictos prevista en los acuerdos interprofesionales, recogiendo de forma uniforme dichas opciones en las modificaciones de la normativa reguladora de la negociación colectiva.



La modificación de las condiciones previstas en Convenio Colectivo, deberá de realizarse por el nuevo procedimiento recogido en el modificado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En coherencia con las modificaciones expuestas, se **cambia la redacción del artículo 50**, apartado 1, letra “a”, del Estatuto de los Trabajadores, haciendo desaparecer, como causa de extinción indemnizada con, ahora 33 días de salario por año de servicio hasta el máximo de 24 mensualidades, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en perjuicio de la formación profesional del trabajador. Eso sí, se añade que el trabajador podrá solicitar la extinción de la relación de trabajo cuando se cumplan dos requisitos: que se hayan adoptado sin seguir el procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y que la modificación afecte a la dignidad del trabajador.

Suspensión o reducción de la jornada temporal

De las modificaciones más significativas de la reforma, es de destacar la relativa a los antiguos ERTES o suspensión o reducción de la jornada temporal, regulada por el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

La principal novedad es la desaparición de la necesidad de obtener la autorización de la autoridad laboral, lo que tiene todo el sentido, considerando que estas suspensiones ya serán objeto de control judicial por la Jurisdicción Social. Con esta modificación, la autoridad laboral se limita a ser informada para coordinar la comunicación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Inspección de Trabajo, y recabar los informes de ambas autoridades. Asimismo, la autoridad laboral podrá impugnar el acuerdo ante la Jurisdicción Social cuando considere que concurre

fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión; o cuando se haya celebrado con objeto de obtener indebidamente prestaciones por desempleo.

Finalizadas las consultas, el empresario comunicará su decisión a los trabajadores y a la autoridad laboral, a efectos de que se comunique a la entidad gestora del desempleo. La decisión del empresario producirá efectos a partir de la fecha de dicha comunicación.

Por esta nueva vía nos acercamos a la normativa de otros países de la Unión Europea, en la que para la suspensión de las relaciones de trabajo o la reducción de la jornada, no era necesaria la autorización de la autoridad laboral, cobrando el trabajador las prestaciones por desempleo.

Esta modificación se complementa con las correspondientes modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social para acreditar y tener derecho a las correspondientes prestaciones por desempleo.

Las medidas de apoyo a la suspensión de los contratos y a la reducción de jornada, así como la reposición de las prestaciones por desempleo, son similares a las previstas con anterioridad a la reforma, tratando de impulsar que las empresas opten por esta vía de regulación de su mano de obra, antes de acudir a los despidos.

Dentro del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se regula, ya no solo el descuelgue salarial, sino la posibilidad de **inaplicar el convenio colectivo**, sobre las mismas materias que las previstas en el listado de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, a las que se añade las “mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social”.

Las causas necesarias para no aplicar estas materias del convenio son, con poco acierto, las mismas que se requieren para los despidos, por causas objetivas, individuales o colectivos. Solo se atempera, respecto de las causas económicas, el plazo requerido para que la situación se considere persistente. Así, si en los despidos colectivos se considera persistente 9 meses, en este caso se considera persistente 6 meses. Esta diferencia de plazo tampoco parece afortunada ya que entre uno y otro solo median 3 meses que, pueden transcurrir volando mientras se recaba la documentación acreditativa, se negocia, se somete a la comisión paritaria, a los medios de solución de las discrepancias previstas en los acuerdos interprofesionales o se somete a la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos. De nuevo, podrá salir más cómodo y barato acudir al despido.

Las nuevas condiciones pactadas al margen del convenio, sólo podrán mantenerse en vigor hasta el vencimiento del mismo, no habiendo un tope temporal máximo, como antes había de 3 años: ésto tiene verdadero sentido, pues la vigencia del convenio es el que ha de determinar la vigencia de las condiciones previstas en el mismo o su inaplicación.

Del procedimiento para la inaplicación llama la atención las diversas posibilidades ofrecidas para resolver las discrepancias que surjan durante la negociación. Podemos encontrarnos hasta tres intervenciones: paritaria, solución extrajudicial y Comisión Consultiva que puede resolver en un plazo de hasta 25 días, lo que puede prolongar este procedimiento en exceso. También debe de tenerse en cuenta que para que medie la Comisión Consultiva no es necesario el acuerdo de las partes negociadoras, bastando con que una de ellas lo proponga.

Simplificación de la negociación colectiva

Las modificaciones en materia de negociación colectiva, van encaminadas a preservar la autonomía negociadora de la empresa y sus representantes, a mantener la consideración del convenio colectivo como un texto vivo, que puede ser objeto de modificación durante su vigencia por las partes negociadoras, y a evitar la congelación o petrificación de las normas frenando la ultraactividad de los convenios más allá de los dos años de la fecha en que fue denunciado.

Es loable la simplificación de la regulación de la negociación colectiva que establece la reforma, haciendo desaparecer del texto normativo una dicción compleja que llegaba hasta a contradecirse consigo misma.

Las modificaciones introducidas son:

- Se mantienen en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, las materias que quedan reservadas a la negociación colectiva en el seno de la empresa, pero ya no se permite que el convenio sectorial estatal o autonómico pueda reducir el ámbito de la reserva. Por el contrario, estos convenios podrán ampliar el listado de materias objeto de negociación en el ámbito de la empresa. La misma prioridad se da a lo negociado en los convenios de grupos de empresas.

Por esta vía se permite que la empresa sea la que, mediante negociación colectiva, con el consentimiento de los representantes de los trabajadores, pueda establecer un conjunto de normas que realmente se adapte a sus necesidades. En caso de desacuerdo con los representantes, la única opción posible será acogerse al convenio del sector, si bien esta rigidez previsiblemente tendrá consecuencias en el empleo.

Siguiendo el II Acuerdo al que hemos hecho referencia, podemos vaticinar que la flexibilidad se conseguirá mediante compromisos de estabilidad en el empleo.

- Desaparecen las facultades negociadoras de la Comisión Paritaria, que, como es lógico, quedan, en virtud de la modificación del artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, en manos de las partes legitimadas, en cada momento, para negociar el convenio colectivo.
- Se eliminan los plazos establecidos para la negociación de los convenios, que no tenían mucho sentido, pues podían ser objeto de modificación por previsión convencional. Solamente se mantiene el plazo de 1 mes para la constitución de la mesa negociadora,

a contar desde la denuncia, dejando a las partes que fijen su calendario de negociaciones (artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores).

- Por último, la ultra-actividad de los convenios se limita a dos años a contar desde la denuncia del convenio colectivo. Si durante dicho período no hay un nuevo convenio o un laudo arbitral, el convenio quedará sin efecto, siendo de aplicación el de ámbito superior. (Artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores). El plazo de 2 años, para los convenios en ultraactividad antes de la reforma, se computará desde la entrada en vigor de la reforma.

Esta modificación, en relación a la ultra-actividad de los convenios es

absolutamente necesaria si lo que se pretende es modernizar nuestras relaciones de trabajo. No tenía ningún sentido tener convenios que, por las dificultades de entendimiento en la negociación o por otras muchas causas, seguían siendo de aplicación por períodos de 15 o más años, manteniendo en su texto condiciones de trabajo antediluvianas, en muchos casos ajenas a la legislación vigente.

La limitación temporal de la aplicación de los convenios animará a la mesa negociadora a impulsar su negociación, de forma mucho más efectiva, aunando en el tiempo la legislación con la normativa paccionada y adaptándose de forma realista a las demandas de las relaciones laborales.



Cambios operados en el ámbito de los despidos

Hacía tiempo que, desde diferentes ámbitos, se venía reclamando una modificación en profundidad de nuestra regulación del despido. No era sostenible defender la enorme complejidad, coste e inseguridad que presentaban los despidos colectivos. Estos se encarecían tanto en indemnizaciones como en salarios, por la dificultad de obtener la autorización de la autoridad laboral cuando no había acuerdo colectivo, por la lentitud del propio proceso, y por la indefinición de las causas necesarias para que el despido colectivo por causas empresariales objetivas fuera aceptado.

Todos los que en el pasado hemos asesorado en la ejecución de despidos

colectivos, nos hemos visto en la tesitura de tener que advertir a la empresa de las múltiples barreras que deberíamos soslayar. Barreras que encarecerían los despidos y que, en ningún caso, aun cuando concurrieran las causas legalmente requeridas para su viabilidad, garantizaría conseguir lo que el texto legal decía: la autorización del despido con veinte días de salario por año de servicio hasta el máximo de doce mensualidades.

La alternativa: el despido expés o despido improcedente, tampoco ha sido la panacea. Nuestros costes de terminación, comparados con la de nuestros vecinos de la Unión Europea, hacían cuestionarse las inversiones de



nuevas empresas en nuestro país. Y los empresarios, ya afincados u oriundos de nuestra tierra, siempre han temido el elevado coste indemnizatorio de los despidos como una amenaza, que se ha cuantificado al valorar su negocio, al contratar a nueva mano de obra, y que

ha frenado el crecimiento de su actividad.

En consecuencia, no son de extrañas las modificaciones establecidas en el ámbito de los despidos por la reforma. Los principales cambios son:

Materia	Legislación anterior	Reforma
Causas económicas exigidas	Que de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.	Se mantiene igual pero se clarifica que por persistente se entiende un período de 3 trimestres consecutivos. Se elimina la referencia a la viabilidad de la empresa o mantenimiento de empleo, así como las referencias a la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado.
Causas organizativas	Causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.	Se añade “cambios en el modo de organizar la producción”. De igual modo desaparece la referencia a la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado.
Autorización de la autoridad laboral	Exige tramitación de expediente de regulación de empleo y autorización o confirmación del acuerdo.	No requiere autorización. Solo se comunica a los efectos de coordinar comunicaciones a la entidad gestora de la prestación por desempleo y a la Inspección de Trabajo y recabar los informes de estas últimas. Ha de velar también por la efectividad del período de consultas. Puede impugnar el acuerdo por apreciar fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, o cuando la entidad gestora del desempleo hubiese informado de que el acuerdo puede pretender facilitar la prestación indebida de prestaciones por desempleo.
Consultas con los representantes de los trabajadores	Versan sobre las causas, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias, como de recolocación, acciones de formación...	En el período de consultas ya no se analizan las causas, sino la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias, como recolocación, acciones de formación...
Documentación e información a aportar		Se simplifica considerablemente.
Terminación	Comunicación a la autoridad laboral, con diferentes efectos y plazos según fuera con o sin acuerdo con los representantes.	Comunicación a la autoridad laboral si hubiera acuerdo, si no lo hay, comunicación también a los representantes de la decisión adoptada por el empresario y las condiciones del despido.
Ejecución	Solo obtenida la autorización o confirmación de la autoridad laboral.	Comunicación a los trabajadores por el empresario. Deben transcurrir 30 días mínimo para hacer efectivos los despidos a contar desde la comunicación a la autoridad laboral.
Prioridad de permanencia	Solo representantes de los trabajadores.	Además otros colectivos definidos en convenio colectivo o en período de consultas.
Impugnación por los representantes de los trabajadores	Impugnación del acuerdo ante la Jurisdicción Social.	Procedimiento especial establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social a partir de la reforma. Paraliza acciones individuales.
Plan de recolocación externa	No era obligatorio.	Obligatorio para despidos que afecten a más de 50 trabajadores.
Trabajadores afectados de 50 o más años de edad		Aportación económica por la empresa al Tesoro Público (Regulada en la Disposición Adicional Decimosexta del Real Decreto-Ley).

Se modifica la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, artículo 124 y concordantes. Destaca el establecimiento de un procedimiento urgente para la impugnación colectiva de los despidos. Además, la decisión extintiva será declarada nula cuando no se haya observado el procedimiento y requerimientos establecidos por el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Con arreglo a la Disposición Transitoria Décima, los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada, que estuvieran en tramitación a la entrada en vigor del real decreto-ley, se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada, resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

Despido por absentismo

Se modifica el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, afectando a los requisitos exigidos para el despido del trabajador absentista, desvinculándolo de los niveles de absentismo que haya en la empresa. Así, cualquiera que sea el nivel de absentismo que sufra la empresa, se podrá despedir al trabajador por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de 12 meses.

Con esta nueva normativa se evita la dilución del quienes se amparaban en los porcentajes colectivos, pudiendo la empresa atender a cada caso concreto.

Despido disciplinario improcedente

Se modifica la indemnización de dicho despido estableciendo, para los nuevos contratos, una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el máximo de 24 mensualidades.

Para los contratos vigentes con anterioridad a la reforma se seguirá un doble cómputo: la antigüedad generada antes de la reforma, se indemnizará a razón de 45 días de salario por año de servicios, la generada después de la reforma a razón de 33 días de salario por año de servicio.

La limitación principal de la cuantía de la indemnización, que sí afecta a derechos generados en el pasado, es la aplicación de los topes. Con anterioridad se aplicaba un tope de 42 mensualidades. La nueva legislación establece un tope de 24 meses. Los contratos antiguos quedan sujetos a un tope de 720 días. La única excepción a esta regla será cuando los días de indemnización correspondientes a la antigüedad previa a la reforma laboral superen los 720 días. En este caso, se admitirán como tope los días de indemnización generados antes de la reforma hasta un máximo de 42 mensualidades.

Por ejemplo: Una persona que tiene 20 años de antigüedad hasta la reforma y un salario de 60.000 €. Con posterioridad a la reforma está 5 años en la compañía y es despedido. Los cálculos se efectuarían del modo siguiente:

Después de la reforma

45 días de salario por los 20 años (900 días): $(60.000/365) \times 45 \times 20 = 147.945,21 \text{ €}$

33 días de salario por 5 años (165 días): $(60.000/365) \times 33 \times 5 = 27.123,28 \text{ €}$

Total: 175.068,29 €

Total con topes: 147.945,21 €

Esto hubiera sido lo normal, a cobrar si no aplicamos los topes. Como los días generados con anterioridad a la reforma son superiores a los 720 días, el derecho del trabajador queda limitado a los 900 días generados antes de la reforma, cobrando solo los 147.945,21 € y sin derecho alguno por la antigüedad posterior.

Es decir, solo por aplicación de la reforma, el trabajador pierde unos 30.000 € por aplicación de los topes indemnizatorios nuevos.

Con estos mismos datos si el trabajador hubiera sido despedido antes de la reforma, con 25 años de antigüedad, y un salario de 60.000 €, las cantidades a cobrar serían:

Antes de la reforma

45 días de salario por los 20 años (900 días): $(60.000/365) \times 45 \times 20 = 147.945,21 \text{ €}$

45 días de salario por 5 años (225 días): $(60.000/365) \times 45 \times 5 = 36.986,30 \text{ €}$

Total con topes: 184.931,51 €

El tope de 42 mensualidades no operaría puesto que 25 años de antigüedad generaban 1125 días no alcanzando los 1.260 días que corresponden al tope, por lo que cobraría la cantidad íntegra final.

Otra de las modificaciones relevantes es la **desaparición de los salarios de tramitación salvo en el caso de nulidad o readmisión**. En la nueva redacción se estipula que el despido producirá efectos en la fecha en que el trabajador haya sido despedido, salvo que impugnada la decisión y declarado improcedente, el empresario opte por la readmisión, en cuyo caso deberá de abonar los salarios de tramitación, al igual que en el caso del despido nulo. (Artículo 56 2 y 4 del Estatuto de los Trabajadores). Los representantes de los

trabajadores sí mantienen sus derechos a salarios de tramitación.

Se elimina el trámite de reconocimiento por la empresa de la improcedencia del despido y de la consignación de la indemnización y en su caso, de los salarios devengados hasta la consignación o el acto de conciliación.

A partir de la reforma la improcedencia se reconocerá en el acto de conciliación o será declarada en sede judicial. La imposibilidad de que el propio empresario reconozca la improcedencia del despido, producirá una ralentización de la formalización del despido, puesto que aún cuando el trabajador tenga derecho a la prestación por desempleo, la exención fiscal de las indemnizaciones por despido improcedente volverá a colapsar los ya saturados servicios de conciliación.

En el sentido expuesto se reforma la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y la Ley General de la Seguridad Social. El trabajador tendrá derecho a la prestación por desempleo, en su caso, desde la fecha en que se produjo el despido.

Fondo de Garantía Salarial

Por último se modifica la cobertura del Fondo de Garantía Salarial para empresas de menos de 25 trabajadores. Se pasa de abonar, en caso de terminación de los contratos por el artículo 51 el 40% de la indemnización, a abonar, en caso de terminación por los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores o el artículo 64 de la Ley Concursal, una parte de la indemnización equivalente a 8 días de salario por año de servicio. El Fondo no resarzirá las indemnizaciones por terminaciones declaradas como improcedentes en acto de conciliación o en sentencia judicial.



Otras medidas

Dentro de las otras medidas que establece la reforma, cabe distinguir:

- La adecuación de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social a las modificaciones operadas sobre los aspectos sustantivos del Estatuto de los Trabajadores que se han comentado tales como: modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, suspensión de la relación laboral por causas empresariales o reducción de jornada por las mismas causas, despidos colectivos y extinción del contrato por causas objetivas que se han comentado con anterioridad.

En todos estos casos, la inobservancia del procedimiento legalmente establecido dará lugar a la declaración de nulidad de la medida impuesta por el empresario que se han comentado con anterioridad.

Urgencia y celeridad

De estos procedimientos cabe destacar la urgencia y celeridad que se da a la impugnación colectiva, por los representantes de los trabajadores, del despido colectivo. No siendo necesaria la celebración del correspondiente acto de conciliación, al igual que en los casos de suspensión o reducción de jornada por causas objetivas empresariales. Del procedimiento de impugnación del despido colectivo por los representantes conocerá en primera instancia el

Tribunal Superior de Justicia cuando su ámbito geográfico no exceda de una Comunidad Autónoma, y la Audiencia Nacional, cuando exceda de dicho ámbito geográfico.

- Se regula la financiación de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales asegurando la coordinación entre la Tesorería General de la Seguridad Social y los Servicios Públicos de Empleo. (Disposición Adicional Primera).
- Se admite la aplicación de la causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción para despidos colectivos objetivos en el sector público (entes, organismos y entidades) con especial referencia a los recortes presupuestarios como causa económica que legitimaría la adopción de las decisiones extintivas. (Disposición Adicional Segunda).

Por esta vía se reconducen las denegaciones de autorizaciones de expedientes de regulación de empleo y las declaraciones de nulidad o improcedencia de los despidos objetivos que estaban teniendo lugar afectando a las administraciones públicas. Esto no tenía sentido, teniendo en cuenta la situación económica negativa que muchas de las entidades estaban sufriendo por falta de dotación presupuestaria, originada a su vez por falta de recursos de la Administración.

- No se admite la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada en el sector público, salvo que se financien con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado (Disposición Adicional Tercera).
 - Se establecen las normas indemnizatorias para los altos cargos y directivos de determinadas entidades de crédito (Disposición Adicional Séptima).
 - Se establecen disposiciones especiales para los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal. (Disposición Adicional Octava).
 - Se mantiene el régimen y bonificaciones de los contratos celebrados con arreglo a la normativa anterior a esta reforma.
 - Se estipula la financiación tanto de los contratos para la formación y el aprendizaje previos a la reforma como los posteriores a ésta. (Disposición Transitoria 7ª y 8ª).
 - Se introducen modificaciones al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar, en concreto en lo relativo al permiso por lactancia, estableciendo el derecho “del trabajador”, en lugar de “la mujer”, y disponiendo que sólo uno de los progenitores puede disfrutarlo.
- También se modifica la reducción de jornada por cuidado de menores o personas con discapacidad, estableciendo que la reducción de la jornada será diaria, cualquiera que sea el horario que disfrute el trabajador.
- Asimismo, se prevé que los convenios colectivos puedan establecer los criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, y la obligación del trabajador de preavisar al empresario para el disfrute de la lactancia o la reducción de jornada con 15 días de antelación.
- Finalmente, se establece el abono de las prestaciones por desempleo en su modalidad de pago único para los trabajadores que pretendan constituirse en autónomos. El abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias, con el límite máximo del 60 por 100 del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir. Aplica el límite máximo del 100 por cien cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.



Análisis de las tendencias

Las reformas laborales de 2010 y 2011

Estamos atravesando el proceso de reformas laborales más prolongado e intenso de nuestro Derecho del Trabajo contemporáneo. Cuatro reformas laborales en apenas veinte meses son prueba de, al menos, dos cosas: que no acabamos de dar con la clave del problema y, sin embargo, que sigue siendo fundamental encontrarla para ayudar a hacer frente al principal problema socio-económico del país, el paro. Un proceso largo y agitado, como consecuencia de la intensidad de la crisis económica que lo provoca, que ha visto sucederse distintos momentos en su desarrollo, en cada uno de los cuales se han tenido prioridades diferentes.

Modificaciones en la contratación

En un primer momento, las reformas laborales mantuvieron las prioridades legislativas en materia de contratación, que se basaban en la promoción del empleo de calidad frente al empleo precario. Así, se mantuvo el contrato para el fomento de la contratación indefinida, y las restricciones a las modalidades contractuales temporales. Los primeros se facilitaron, ampliando el abanico de personas que podrían ser empleados por esta vía; los segundos se limitaron, al imponerse un plazo máximo de duración para los contratos por obra o servicio determinados e incrementar las indemnizaciones. Más aún, las medidas más relevantes de las reformas de 2010, los cambios en materia de despidos objetivos y los intentos de introducir un sistema de aseguramiento de la indemnización por despido pretendían incentivar la contratación indefinida, al atacar su

principal desventaja respecto de la temporal: los altos costes de ajuste. Al facilitarse y abaratare las extinciones por motivos empresariales se esperaba que el principal incentivo para la contratación temporal se desactivase; y que la mayor disponibilidad del contrato para el fomento de la contratación indefinida permitiera a éste ocupar un mayor nicho del mercado de trabajo.

En una segunda fase, sin embargo, cuando las cifras del desempleo llegaron a niveles considerados insostenibles, la prioridad de la política laboral española cambió, y se apostó por la creación de empleo sin más, reduciendo consideraciones sobre su calidad. Dos medidas expresan este cambio de tendencia. La primera, el RDL 10/2011, que vino a introducir en nuestro Derecho del Trabajo una nueva figura, el contrato para la formación y el aprendizaje, que sustituye con alguna modificación importante al anterior contrato para la formación. Este nuevo contrato debe entenderse en el contexto de un masivo desempleo juvenil, y del fracaso de las medidas de política de empleo dispuestas para combatirlo. En muchos países hay algún tipo de contrato especial para facilitar el empleo de colectivos sociales maltratados por el paro, como una medida de política de empleo que sacrifica su calidad por los beneficios en cuanto al volumen de contratación. Cuando se trata de jóvenes, estos contratos de “inserción” son especialmente precarios para reducir los costes y compromisos para los potenciales empleadores. Lo que tenemos ahora es un intento de implantar en España esta figura, bajo la forma de un contrato formativo. La



segunda medida, ha sido la suspensión temporal del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, norma introducida en nuestro ordenamiento en el año 2006 para fomentar la conversión de contratos temporales en fijos mediante un procedimiento de consolidación. Este mecanismo, que tuvo un gran impacto en la práctica de nuestro mercado de trabajo, ha sido abandonado por considerarse que penalizaba la contratación temporal, algo inaceptable en un contexto de paro masivo.

Una y otra medida ponen de manifiesto que ante la dificultad de recuperación económica en estos momentos la lucha contra el paro justifica cualquier medida, incluso si al final se incrementa la temporalidad en nuestra contratación laboral. El cambio de tendencia es evidente.

Medidas de flexibilidad

Si algo se ha demandado desde el inicio de la crisis, ha sido la necesidad de dotar de una mayor flexibilidad a las relaciones de trabajo, permitiendo que los empresarios fueran capaces de adaptar los recursos humanos de los que disponían y su gestión a las necesidades de su actividad. Se trataba de soslayar las tradicionales rigideces de nuestro mercado de trabajo, que favorecían la opción antes por un despido, eso sí bastante caro, que por la adopción de medidas de flexibilidad, por las

dificultades que en la práctica planteaban la puesta en marcha de estas últimas.

En los textos vigentes, fundamentalmente desde el año 1994, antes de las reformas acometidas en 2010, ya existía base suficiente para dotar de flexibilidad a las relaciones de trabajo. Sin embargo, la rigidez que aun hoy en día persiste en nuestras relaciones laborales, se consolidó como consecuencia de una interpretación judicial muy restrictiva y de la inmovilidad sindical en la negociación colectiva. Ambos factores conllevan un entendimiento muy limitado de la adaptación de las relaciones de trabajo a las necesidades de la empresa y el anclaje de las relaciones laborales en la prehistoria, ajenos a lo que se demandaba en el mundo empresarial.

La reforma instaurada en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por las sucesivas normas de junio y septiembre de 2010 así como por el Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, se han detenido más en aspectos procedimentales que en cuestiones de fondo.

Así, llama extraordinariamente la atención que no se haya tratado de reconducir la interpretación que los tribunales han efectuado de las causas necesarias para poder adoptar medidas de flexibilidad de las condiciones de trabajo y que, prácticamente, se haya

mantenido la redacción anterior. En principio, sin perjuicio de los resultados que podrían derivarse de una interpretación integradora de la totalidad de las reformas introducidas, que daría lugar a que sensatamente las causas requeridas para la flexibilización de las condiciones sean menos rígidas o exigentes que la requeridas para los despidos basados en causas objetivas, el mantenimiento de la redacción anterior bien puede entenderse como una apuesta por la interpretación de la legislación anterior efectuada por la jurisprudencia y resoluciones de nuestros tribunales, lo que supondrá la consolidación de la rigidez de nuestro sistema.

Las modificaciones formales introducidas se centran, principalmente en los siguientes aspectos: la transformación de los plazos mínimos para la negociación en plazos de máximos, (en junio los plazos máximos se declaran improrrogables, pero en septiembre la palabra “improrrogables” desaparece del texto legal), la regulación del procedimiento a seguir en caso de falta de representantes de los trabajadores en la empresa, y el establecimiento de soluciones para resolver las discrepancias o conflictos surgidos en la negociación.

En este sentido cabe destacar la introducción de la prioridad de las secciones sindicales, frente a los representantes unitarios de los trabajadores, como interlocutores en la negociación con la empresa cuando éstas así lo decidan, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, sustrayendo así la capacidad de la empresa de elegir por sí misma los interlocutores con los que desea afrontar las negociaciones. Sin duda, ello redundará en la sindicalización de las relaciones laborales de la empresa, lo que puede introducir en la negociación aspectos políticos o de oportunidad ajenos a la marcha de la empresa.

Por último, en relación con las modificaciones sustanciales, además de prever que la partes puedan someter sus discrepancias a arbitraje, se establece que mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, imponiendo de esta forma, por la vía de la negociación colectiva, la alternativa al arbitraje que normalmente debería de acordarse en el seno de la empresa.

El procedimiento de elección de representantes, cuando no hay representantes de los trabajadores, se caracteriza por tener una complejidad muy relevante para la premura de los plazos que se proponen, lo que muy posiblemente devengará la prórroga de los plazos si verdaderamente se pretende alcanzar un acuerdo.

En el ámbito de la flexibilidad cabe también hacer referencia a las modificaciones introducidas en materia de suspensión o reducción parcial de la jornada de trabajo por causas objetivas, es decir, sobre los Expedientes de Regulación de Empleo temporales. Las modificaciones introducidas tratan de regular de una forma expresa la diferencia entre reducción de la jornada y suspensión, así como las consecuencias, especialmente en materia de desempleo y posible posterior extinción de la relación laboral, aparejadas a las diferentes medidas. De esta forma se recoger situaciones que ya estaban siendo objeto de aplicación en la práctica y se clarifican las consecuencias aparejadas a éstas.

Por último, se introducen modificaciones en el régimen de descuelgue salarial de lo establecido en el Convenio Colectivo,

tratando de huir de la tipificación de las causas para acogerse a esta medida, que la legislación anterior dejaba en manos de los Convenios Colectivos y que, en la práctica, implicó que los requisitos exigidos convencionalmente fueran tan rígidos y estrictos que escasísimas empresas, en unos años de crisis y necesidad, se acogieran a este procedimiento.

Terminación de las relaciones de trabajo

Quizás las novedades introducidas en relación con los despidos basados en causas objetivas, la terminación de los contratos temporales así como las causas y el coste de dichas terminaciones, han sido los temas que han centrado el debate sobre la reforma.

Las últimas reformas han optado por no entrar en el demandado abaratamiento del despido estrella en el mercado: el despido improcedente. En relación con los denominados despidos objetivos por causas empresariales el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, introdujo las modificaciones más relevantes, que fueron posteriormente confirmadas por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre y desarrolladas por el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprobó el nuevo Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

Con arreglo a la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 10/2010, reiterada por la Ley 35/2010, la principal finalidad de la modificación de la normativa en materia de despidos objetivos fue evitar el desplazamiento de “...muchas extinciones de contratos indefinidos realmente basadas en motivaciones económicas o productivas hacia la vía del despido disciplinario improcedente.”

Una obviedad de nuestro sistema de terminación de las relaciones de trabajo

es que la interpretación de las causas legalmente establecidas para despedir tanto por razones económicas como productivas, efectuada por la Autoridad Laboral –atendiendo a criterios políticos y de oportunidad-, y por la Jurisdicción Social –especialmente por los juzgados y Tribunales Superiores de Justicia-, ha sido tan restrictiva que en la mayor parte de los casos se hacía necesario llegar a un acuerdo con los trabajadores o sus representantes, lo que dificultaba y encarecía su implementación. Así, las negociaciones con los trabajadores o sus representantes alargaban considerablemente el proceso y el coste final de las indemnizaciones, en la negociación, se incrementaba incluso por encima de los 45 días establecidos legalmente para el despido improcedente, todo ello sumado al diferente trato fiscal que existía entre la indemnización por causas objetivas y la indemnización por despido improcedente. De ahí que, en la mayoría de los casos, los empresarios prefirieran la rapidez y el coste del despido improcedente, aun goteado en el tiempo, antes de sumergirse en la incertidumbre de calendario y coste de los despidos por causa objetivas empresariales.

Ante todo hemos de destacar de la reforma acometida que en ningún caso se modifica o altera el coste de la terminación de las relaciones de trabajo por despido, cualquiera que sea la modalidad a la que la empresa se acoja.

De entre las novedades de la reforma cabe destacar la equiparación, en cuanto al contenido y alcance, de las causas exigidas para el despido individual y el despido colectivo, cuando éste se basa en causas económicas, organizativas, técnicas o productivas. Con anterioridad los requisitos exigidos para los despidos individuales parecían menos rígidos, si bien la jurisprudencia del Orden Social los convertía en prácticamente inviables.

La reforma de junio trata de abrir y flexibilizar las causas del despido, especialmente en el ámbito de las causas económicas, requiriendo solo la existencia de una situación económica negativa y sin que se garantice la viabilidad de la empresa, pero la imprecisión de la dicción del artículo aun cuando tiene su apoyo en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, posteriormente requiere que en el mes de septiembre se matice, aclarando qué ha de entenderse por situación económica negativa. Sobre el resto de las causas, se introducen definiciones a título de ejemplo, exigiendo, eso sí, con poca fortuna desde nuestro punto de vista, que se produzcan cambios en el ámbito organizativo, técnico o de la producción, cuando en la normativa anterior no había definición de éstas causas, sino tan sólo de los efectos que debían de perseguir los despidos.

Si inicialmente, en junio, se requería una “mínima” razonabilidad de la decisión extintiva, en septiembre desaparece la expresión “mínima” para exigir la razonabilidad de la medida, lo que se ha interpretado como una mayor restricción, cuya evaluación práctica no ha podido ser objeto de contraste.



Las dos reformas inciden de lleno sobre aspectos relativos al procedimiento que agilizan los plazos y trámites, sin embargo, los avances logrados en el ámbito legal con posterioridad son objeto de matización en el desarrollo reglamentario. Así el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de regulación de empleo y actuación administrativa en materia de traslados colectivos, incrementa considerablemente la documentación que la empresa ha de aportar para evidenciar las causas que alega, aun sin lograr el posible efecto garantista deseado, y exige, a las empresas de cincuenta o más trabajadores, la elaboración de un plan de acompañamiento social, estableciendo como ejemplos de medidas sociales un listado abierto que posiblemente muy pocas empresas, abocadas a un expediente de regulación de empleo, serán capaces de cumplir: bien por la debilidad económica –medidas compensatorias de las diferencias salariales con el nuevo empleo-, bien por la falta de medios –acciones de formación o reciclaje profesional-, bien por la falta de estructura –recolocación interna de los trabajadores-, etc. Parece que el legislador ha querido cargar a la propia empresa, con acciones más propias de los Servicios de Empleo o con medidas que correspondería impulsar al Gobierno: promoción del empleo por cuenta propia...

De las modificaciones operadas en los despidos individuales por causas empresariales, se ha de destacar, la desaparición de la nulidad del despido por motivos de forma, manteniendo la nulidad para la vulneración de derechos fundamentales y, en concreto, para aquellas situaciones que conllevan una discriminación directa o indirecta por razón de género, igualando las situaciones sancionadas de nulidad a las ya establecidas para el despido disciplinario. También desaparece la

tradicional necesidad de amortización del puesto de trabajo para que el despido objetivo fuera viable y se acortan los plazos de preaviso a quince días.

Es necesario hacer, también, una breve referencia al incremento del coste de terminación de los contratos temporales, que será plenamente eficaz en 2015 y que penaliza claramente la opción por esta modalidad de contratación. Así, a la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Si hablamos de costes de terminación debemos destacar la reducción de la indemnización prevista al reactivar el contrato de fomento para la contratación indefinida, dirigido a estimular la contratación de colectivos de trabajadores en situación de especial precariedad, con la particularidad de que en caso de terminación del contrato por despido objetivo declarado improcedente, la indemnización de aplicación no será la prevista para el despido improcedente ordinario, sino la de treinta y tres días de salario por año de servicio con el máximo de 24 mensualidades.

A estas modificaciones se une la previsión de regulación de un fondo de capitalización, que hubiera debido de estar aprobado el 18 de junio de 2011 y operativo a partir del día 1 de enero de 2012, que redujera las cuantías indemnizatorias en un determinado número de días, en los casos legalmente establecidos o diera lugar al cobro de lo capitalizado a favor del trabajador. Dicho fondo en ningún caso incrementaría las cotizaciones empresariales. En el interin se establece la asunción por el FOGASA

de ocho días de salario por año de servicio en el abono de las indemnizaciones de los contratos indefinidos celebrados a partir del 18 de junio de 2010, que se extingan por las causas objetivas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores. De esta forma el coste de terminación de los contratos indefinidos por despidos objetivos empresariales se asimila al coste de 12 días de terminación de los contratos temporales.

Sin embargo, el Fondo de Capitalización ha quedado temporalmente apartado de las prioridades y se prórroga hasta 2013 de la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial del resarcimiento a la empresa de una parte de la indemnización en determinados supuestos de extinción del contrato de trabajo.

La reforma de la negociación colectiva

El Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, ha sido el principal texto normativo que ha abordado la reforma parcial de la negociación colectiva, posteriormente convalidado por Resolución de 22 de junio de 2011, del Congreso de los Diputados.

Tal como hemos puesto de manifiesto, si algo ha caracterizado siempre a nuestro mercado laboral, ha sido la cristalización de las relaciones de trabajo por la vía de la negociación colectiva. La incapacidad de los Convenios Colectivos para adaptarse a la realidad empresarial y su tozudez por eternizar regímenes inflexibles que estrangulaban a las empresas, ha dado lugar a que, si alguna reforma era reclamada por los empresarios y por el mercado, era la reforma de la negociación colectiva.

Sin embargo, esta reforma, pendiente desde hace años, se ha ido frustrando en los diversos intentos de negociación

acometidos por los interlocutores patronales y sociales más representativos hace más de una década, en los que no se ha alcanzado ningún avance significativo. Ante la falta de acuerdo de los interlocutores se ha hecho necesaria la modificación de la normativa de negociación colectiva por decisión unilateral del Gobierno.

La primera duda que suscita la nueva regulación es la remisión, en supuestos de discrepancias durante la negociación, a arbitraje vinculante por haberlo previsto así los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (descuelgue salarial, negociación de convenios, etc.).

Al igual que ha ocurrido en otras materias, el Real Decreto-Ley modifica materias recién modificadas en el año 2010, como el régimen de descuelgue salarial de los Convenios Colectivos. Las principales modificaciones son, junto a la posibilidad de que dicha medida sea negociada con los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio, la aplicación del procedimiento de negociación previsto en el art. 41.4 sobre modificación sustancial, y la introducción, en caso de discrepancias en la negociación, tanto de la intervención de la Comisión Paritaria, como alternativamente, los procedimientos arbitrales previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito nacional o autonómico. A pesar de las sucesivas modificaciones, el descuelgue salarial sigue sin tener un impacto real práctico, en una situación de crisis que debería conllevar su utilización prioritaria por las empresas.

La reforma afecta a la estructura de la negociación colectiva, tratando de ordenarla y facultando a los acuerdos interprofesionales y a los convenios colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico para su regulación. Así mismo se establece, salvo acuerdo en

convenio colectivo estatal o de ámbito autonómico, determinadas materias reservadas al convenio de empresa, tratando de potenciar la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de cada Compañía. En el ámbito autonómico, salvo acuerdo o convenio colectivo a nivel estatal que establezca lo contrario, se delimitan las materias que no podrá ser objeto de negociación, reservándose para el ámbito estatal.

La modificación también afecta a la legitimación para la negociación de los convenios colectivos. En el ámbito empresarial se otorga prioridad a las secciones sindicales, cuando estas así lo acuerden, siempre que representen la mayoría de los miembros del comité de empresa o delegados de personal. Se admite expresamente la legitimación de los Grupos de Empresas o de pluralidad de empresas vinculadas para la negociación de convenios colectivos en su ámbito. Se admite la negociación de convenios colectivos de franja, dirigidos a un grupo de trabajadores con una profesión específica, siempre que se hayan constituido secciones sindicales designadas mayoritariamente por sus representados. Por último se establece la legitimación de las asociaciones empresariales con determinada representación en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad.

En cuanto al contenido y aspectos sustantivos de la negociación colectiva, cabe destacar las facultades no solo interpretativas sino también negociadoras que se atribuye a la comisión paritaria del convenio, tratando de evitar la congelación de las relaciones laborales y potenciando su adaptación durante la vigencia del convenio. Así mismo, se establece la necesidad de que el convenio prevea el establecimiento de medidas para contribuir a la flexibilidad



interna de la empresa, así, a falta de pacto, se establece la posibilidad de distribuir un cinco por ciento de la jornada de forma irregular. Así mismo, se establecen los procedimientos de solución de discrepancias que deberán introducirse tanto en los acuerdos interprofesionales, como en los convenios de ámbito estatal y autonómico.

Por último, se modifican los plazos de tramitación de la negociación del convenio, desde su denuncia, inicio de las negociaciones y efectos de la ultra actividad, plazos que, en muchos de los casos, estarán condicionados a que no se haya pactado un plazo distinto en el propio convenio.

En relación con este punto, hay que aplaudir los avances de las organizaciones patronales y sindicales más representativas al suscribir, el pasado 25 de enero, el **II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014**.

Los avances en dicho texto son innegables. El documento se inicia con una reflexión sobre la crisis económica que asola nuestro país y la necesidad de adoptar medidas inmediatas. Siendo coherentes con el discurso previo se abordan medidas impensables hace unos años.

Se parte de la necesidad de adoptar medidas de flexibilización en el ámbito de la clasificación profesional, los tiempos de trabajo y la retribución instando a que en los convenios se adopten medidas de flexibilidad, en estos ámbitos adecuándose a las necesidades

del sector y las empresas, con objeto de mantener la estabilidad en el empleo. Se distingue entre medidas de flexibilidad ordinaria, sobre las materias expuestas, en las que se aboga por la distribución irregular de la jornada, la desaparición de las categorías profesionales y la regulación de la clasificación profesional por grupos, la desaparición de conceptos retributivos obsoletos no vinculados a la productividad... y se prevé la adopción de medidas de flexibilidad extraordinarias, de carácter temporal, que permitan a las empresas la inaplicación del convenio y su adaptación a las necesidades coyunturales, más allá de los límites tradicionales de la movilidad funcional o la distribución irregular del tiempo de trabajo, pactada de forma ordinaria.

En este sentido, se remite al ámbito de la empresa la posibilidad de regular mediante la negociación colectiva en su ámbito materias como la jornada, las funciones y los salarios, preservando el Convenio de la empresa frente al del sector durante su vigencia.

Apuesta por la regulación de las diferentes modalidades de contratación y su uso, a través de los convenios colectivos, siendo éstos el instrumento adecuado para la adaptación de la causalidad de los contratos temporales, su volumen dentro de la contratación de la compañía, la promoción del empleo fijo y la adopción de medidas de promoción de la contratación de jóvenes desempleados, a través de los contratos formativos.

Se apuesta por la formación, como medida de mejora de la empleabilidad y

modernización de las relaciones laborales, ganando en competitividad. Habrá que velar por la efectiva calidad y valor de la formación impartida para el crecimiento tanto de la empresa como de los destinatarios y destinatarias de la formación.

Se abordan otra serie de materias como la subcontratación, las regulaciones de empleo, los observatorios sectoriales...y como colofón se abordan dos cuestiones: los criterios de incremento de salario hasta 2014, estableciendo una clara apuesta por la contención del incremento salarial y su variabilización, y, en segundo lugar, se aborda la posible inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo sobre las siguientes materias: horario y distribución de la jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley; cuando se produzca una disminución persistente del nivel de ingresos o cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudiera verse afectada por dichas condiciones de trabajo.

Aun cuando hubiera sido deseable un mayor avance en el diálogo social, no cabe duda de que lo propuesto en el nuevo Acuerdo supone un ejercicio de responsabilidad que, de aplicarse en la negociación colectiva ulterior, sectorial y de empresa, facilitará la adaptación de las empresas a sus necesidades. Confiamos que este ejercicio de madurez se traslade de la cúpula a las bases negociadoras.

Valoración de las reformas previas y otras propuestas

Si hemos de resumir el impacto de la reforma laboral cometida en los años 2010 y 2011 para la generación de empleo, la ralentización de su destrucción y la flexibilización de las condiciones de trabajo, podemos utilizar una sola palabra a modo de conclusión: ineficacia.

En esta reforma se ha puesto de manifiesto la defectuosa técnica normativa parcial y compulsiva seguida por el Gobierno, en la que se ha obviado una visión global de la normativa laboral, desatendiendo a cómo determinadas modificaciones adoptadas en un ámbito, interactúan sobre otras materias produciendo efectos adversos o son completamente ineficaces al estar predeterminadas a su inaplicación, por la existencia de otras normas que impiden su viabilidad. España tiene y sigue teniendo malas reglas, malas soluciones para las instituciones fundamentales de nuestro mercado de trabajo y de nuestras relaciones laborales. Esta técnica defectuosa se ve agravada por la falta, en muchos casos, del necesario desarrollo reglamentario.

A la ineficacia contribuye la lentitud de implementación práctica de las medidas introducidas. Los desarrollos reglamentarios, si existen, se eternizan en el tiempo, generando inseguridad y ralentizando la aplicación de las normas. En España es común tener una norma legal que fije unos objetivos claros, para

ser desarrollada después por una reglamentaria que los contradiga. Así se ha hecho recientemente con las agencias de colocación, a las que la Ley 35/2010 quiso potenciar como una de las grandes apuestas de la reforma laboral de aquel año, y cuyo desarrollo reglamentario las ha privado prácticamente de opciones.

A ello se une la frecuente falta de claridad de las normas que se tarda tiempo en clarificar, digerir y aplicar, tanto más cuando el mecanismo por excelencia para la creación de jurisprudencia laboral, el recurso de casación para la unificación de doctrina, resulta excesivamente lento, al tener que transcurrir varios años entre la aprobación de la norma y la elaboración de doctrina unificada sobre ésta.

Adicionalmente a lo comentado las modificaciones introducidas por la reforma se caracterizan por una falta absoluta de modernidad, fruto sin duda de la técnica parcial de modificación. Se han abordado cuestiones puntuales con poca imaginación y capacidad de innovación, lo que se ha traducido en el escepticismo del mundo empresarial y la falta de eficacia práctica de las medidas: más de lo mismo.

Estamos atravesando el proceso de reformas laborales más prolongado e intenso de nuestro Derecho del Trabajo contemporáneo, que está afectando a sus principales cuerpos normativos

produciendo cambios de importancia en sus regulaciones. Este proceso está siendo tan largo y agitado, como consecuencia de la intensidad de la crisis económica que lo provoca, que ha visto sucederse distintos momentos en su desarrollo, en cada uno de los cuales se han tenido prioridades diferentes. La efectividad de todos estos cambios ha sido muy pequeña, a pesar de la gravedad de la situación y de los costes sociales que está teniendo su implantación. Muchas han sido las voces que ante la ineficacia práctica de las reformas acometidas, se han alzado poniendo de manifiesto las necesidades de reforma que, a su juicio, modernizarían el mercado de trabajo y frenarían el desempleo.

De las diferentes posiciones planteadas por las voces que se han elevado en los dos últimos años, cabe destacar las siguientes:

- **Contratación:** Algún sector apoya la creación de un contrato único con reducción de los costes de terminación. Otro sostiene, como más conveniente para generar empleo, permitir la utilización de los contratos temporales, dejando que los Convenios Colectivos los puedan “descausalizar” o flexibilizar las causas para su uso en función de las necesidades del sector, empresa o territorio.
- **Potenciar la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal como alternativa para la generación**

de empleo, ampliando considerablemente los supuestos bajo los cuales se puede acudir a disponer de sus servicios.

- **Abrir nuevas vías de contratación con subvenciones o reducciones relevantes del coste de Seguridad Social** encaminadas a la creación de empleo, tanto para los jóvenes o colectivos más castigados por el desempleo, como para los autónomos, la pequeña y mediana empresa. Ayudas efectivas en control de costes laborales por contratación y despido a la apertura y generación de nuevas empresas.
- **Regulación más flexible y moderna de la movilidad geográfica,**



incorporando a la regulación la movilidad geográfica internacional: adaptación de la normativa de movilidad a las necesidades reales de las empresas, tanto en lo relativo a las asignaciones internacionales temporales de media y larga duración, superior a los doce meses, que en ningún caso deberían tener el tratamiento de traslado, como flexibilizando los requisitos y regulando los costes derivados de estas situaciones.

- **Flexibilización de los tiempos de trabajo:** adaptación de los tiempos de trabajo a las necesidades reales de las empresas incrementando el porcentaje de jornada que puede ser objeto de distribución irregular o la generación de bolsas de horas, que puedan ponerse en práctica en períodos superiores al año.
- **Regulación del absentismo en el trabajo,** estableciendo verdaderas medidas para luchar contra su práctica habitual. Apertura del despido por absentismo haciéndolo realmente viable.
- **Regulación de la adopción y disfrute de medidas de conciliación más flexibles,** de forma que no penalicen la organización o actividad de la empresa. Desaparición de la aplicación del principio de discriminación de forma objetiva. Regulación adecuada del teletrabajo como forma de trabajo flexible.
- **Ligar los incrementos de salario a la productividad o evolución de la situación de la compañía,** haciendo desaparecer conceptos que incrementen automáticamente el coste salarial sin un retorno proporcional: promociones automáticas, antigüedad, etc.
- **Suspensión individual de la relación de trabajo por causas**

económicas, técnicas, organizativas o de la producción que no requiera tramitar un expediente ante la autoridad laboral.

- **Despido improcedente más barato,** en línea con el resto de la Unión Europea. Clarificación y flexibilización de las causas para los despidos objetivos empresariales. Desaparición de la autorización de la autoridad laboral en este tipo de despidos colectivos.
- **Ampliación del ámbito de materias que pueden ser objeto de la autonomía individual de negociación entre empresa y trabajador,** y en ningún caso restringir las materias que pueden ser objeto de negociación en el ámbito de los Convenios Colectivos de empresa. Evitar la ultra-actividad de los convenios colectivos cuando no se cierra la negociación de un nuevo convenio, ello pondría presión en ambas partes de la negociación colectiva y permitiría la modernización de las relaciones laborales en lugar de su congelación.
- **Incrementar el nivel de representación** exigido a las organizaciones sindicales para la negociación de los convenios colectivos, de forma que se garantice una verdadera representatividad de los negociadores.
- **Establecer fórmulas más efectivas para resolver los conflictos** colectivos, modernizado los sistemas de resolución extrajudicial de las controversias.
- **Regular el derecho de huelga en su totalidad,** sin que se mantenga una normativa preconstitucional, que en nada tiene que ver con la situación actual del mercado laboral y con el ejercicio de los derechos

fundamentales. Impedir el uso abusivo de la huelga, regular de una forma más completa su ejercicio ilegal, establecer plazos de preaviso más amplios no solo en los supuestos actualmente previstos, sino también en función del alcance o relevancia de la huelga convocada, el tipo de actividad, etc., son reivindicaciones que se han planteado.

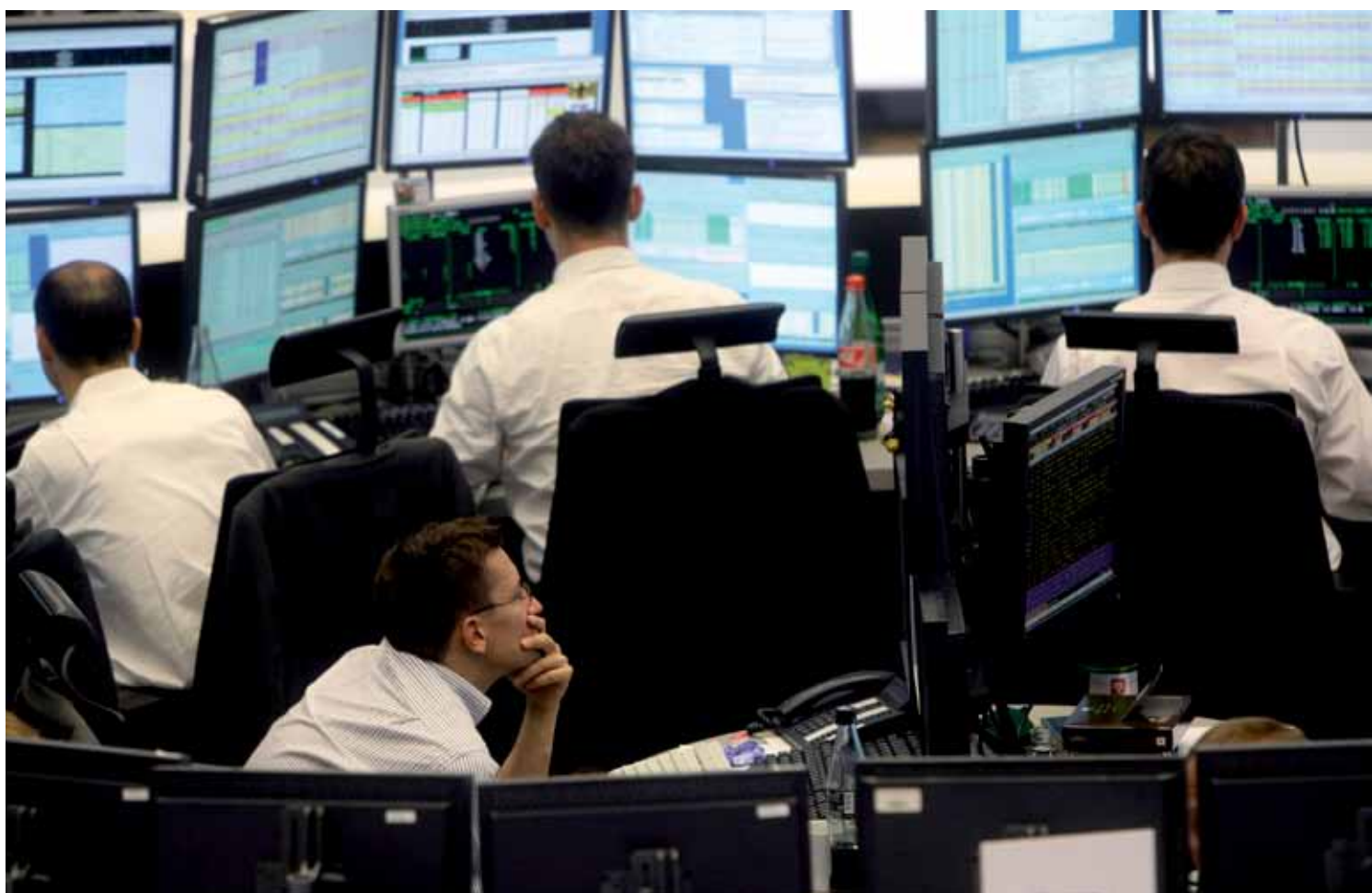
- Los expertos abogan por una fuerte **reordenación de las políticas activas para la reinserción laboral y la formación**. Mejorar la gestión de estas políticas activas de empleo concentrándolas en los parados de larga duración. Mejorar los recursos

de los Servicios Públicos de Empleo incrementado sus dotaciones, sin necesidad de incrementar los costes. Permitir una mayor intermediación privada en el mercado de trabajo, abriendo la intermediación a las Empresas de Trabajo Temporal que han demostrado tener capacidad para aunar la oferta y demanda de empleo de forma rápida y eficaz.

- **Erradicar los abusos de prestaciones por desempleo**, ligando rigurosamente su cobro a la búsqueda activa de empleo, so pena de la retirada parcial o total de las ayudas. Además proponen un sistema

por el cual las empresas que recurran más al despido, paguen cotizaciones más altas y, al contrario, las que tengan plantillas más estables, coticen menos.

Gran parte de las reivindicaciones, procedentes del mundo empresarial y de expertos sobre la materia, fueron ya planteadas antes de que el anterior Gobierno iniciara la reforma. La tibieza e insuficiencia de las medidas incorporadas a la reforma en los dos últimos años ha dado lugar a que de nuevo las voces se hagan oír, ahora con más fuerza.



Contactos

Marta Alamán

Socia responsable del área de Laboral de PwC Tax & Legal Services
915 684 544
marta.alaman@es.pwc.com

María Vidal

Socia del área de Laboral de PwC Tax & Legal Services
932 532 746
maria.vidal@es.pwc.com

Ana Hernández

Directora del área de Laboral de PwC Tax & Legal Services
915 684 546
ana.hernandez.iglesias@es.pwc.com

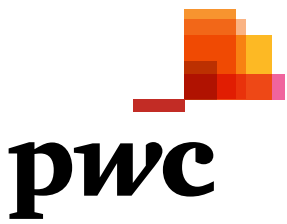
Miguel Rodríguez Piñero

Senior Counsellor de PwC Tax & Legal Services
954 981 389
miguel.rodriguez_pinero.royo@es.pwc.com

Salvador Álvarez

Director del área de Laboral de PwC Tax & Legal Services
932 537 022
salvador.alvarez.vega@es.pwc.com

Este informe se ha desarrollado por PwC España en el marco del programa Crecimiento Inteligente, que ha puesto en marcha la firma con el objetivo de apoyar a las empresas y a las Administraciones Públicas en el tránsito hacia un nuevo modelo productivo sostenible basado en la innovación, la calidad, el talento y el valor añadido. Un nuevo patrón de crecimiento que se sustente en cinco pilares principales: internacionalización, innovación, economía baja en carbono, economía del conocimiento y modernización de las Administraciones Públicas. El proyecto está coordinado por Jordi Sevilla, senior advisor de PwC. Más información en www.pwc.es



PwC ayuda a organizaciones y personas a crear el valor que están buscando. Somos una red de firmas presente en 158 países con cerca de 169.000 profesionales comprometidos en ofrecer servicios de calidad en auditoría, asesoramiento fiscal y legal y consultoría. Cuéntanos qué te preocupa y descubre cómo podemos ayudarte en www.pwc.com

© 2012 PricewaterhouseCoopers S.L. Todos los derechos reservados. "PwC" se refiere a PricewaterhouseCoopers S.L, firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.