



Universidad Miguel Hernández

Trabajo Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Revisión de las Reformas Laborales:
Un camino sin final

Alumno

Daniel Martínez Aparicio

Tutora

Rosario Carmona Paredes

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Orihuela

Curso Académico 2015/2016

ÍNDICE

1. ABREVIATURAS.....	4
2. RESUMEN / ABSTRACT.....	5
3. INTRODUCCIÓN.....	6
4. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: CREANDO LA NORMA BÁSICA.....	8
5. EL ETERNO CAMINO DE LAS REFORMAS LABORALES.....	10
5.1. COMENZANDO A RETOCAR EL ET, REFORMA LABORAL DE 1984.	11
5.2. “EL DECRETAZO” DE 1992	15
5.3. REDUCIENDO LA TEMPORALIDAD: LA REFORMA LABORAL DE 1994.	17
5.4. REFORMA LABORAL 1997	21
5.5. TRATANDO DE PROLONGAR LA MEJORA CONSEGUIDA: REFORMA LABORAL 2001	24
5.6. LA REFORMA DEL “TIJERETAZO”: REFORMA LABORAL DE 2010.	27
5.7. “LA GRAN REFORMA”: REFORMA LABORAL 2012.....	32
6. LA ACTUAL REFORMA LABORAL EN FRANCIA: HOLLANDE SE INSPIRA EN RAJOY.	40
7. CONCLUSIONES.....	43
8. BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES WEB.....	45
9. ANEXOS	48

1. ABREVIATURAS

AIEE	Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC.OO.	Comisiones Obreras
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CFDT	Confederación Francesa Democrática de los Trabajadores
CGT	Confederación General del Trabajo
CNT	Confederación General de Trabajadores
EPA	Encuesta de Población Activa
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT's	Empresas de Trabajo Temporal
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
INE	Instituto Nacional de Estadística
PCE	Partido Comunista de España
PP	Partido Popular
PSOE	Partido Socialista Obrero Español
RDL	Real Decreto-Ley
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
SPEE	Servicio Público de Empleo Estatal
UCD	Unión de Centro Democrático
UGT	Unión General de Trabajadores
USO	Unión Sindical Obrera

2. RESUMEN / ABSTRACT

RESUMEN

En el presente trabajo se pretende realizar una revisión de las reformas laborales de más peso llevadas a cabo en nuestro país, desde la aprobación de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, en el año 1980, hasta la actualidad. Para ello se ha realizado un repaso a las siete reformas que se han considerado de mayor importancia, introduciendo también pequeños apuntes de las huelgas generales en las que han desembocado algunas de ellas. Los resultados obtenidos muestran un efecto dispar entre dichas reformas, dependiendo del contexto económico en el que se aplican cada una de ellas, las medidas por las que están compuestas o la aceptación social con la que son acogidas. Finalmente, los dos aspectos en los que más se ha enfatizado, en lo que a resultados obtenidos por las reformas se refiere, son el tipo de contratación que ha predominado en cada una de ellas, temporal o indefinida, así como el efecto que han producido sobre la tasa de paro existente en nuestro país en

ABSTRACT

In the present work one tries to realize a review of the labor reforms of more weight carried out in our country, from the approval of the Law 8/1980 of the Statute of the Workers, in the year 1980, up to the current importance. For it a revision has been realized to seven reforms that have been considered of major importance, introducing also small notes of the general strikes in which there have ended some of them. The obtained results show an unlike effect between the above mentioned reforms, depending on the economic context in which each of them, the measures are applied by those who are composed or the social acceptance with the one that they are received. Finally, both aspects in which more it has been emphasized, in what to results obtained by the reforms refers, are the type of contracting that has prevailed in each of them, temporary or indefinite, as well as the effect that they have produced surplus the rate of existing unemployment in our country in every moment.

3. INTRODUCCIÓN

Los derechos laborales individuales de los trabajadores en España han sufrido muchos y variados cambios a lo largo de la democracia, comenzando por la creación del Estatuto de los Trabajadores, siendo este el principal marco regulador de los mismos.

El Estatuto de los Trabajadores (ET), surge a raíz del Artículo 35.2 de la Constitución Española, en el que se enuncia que “La Ley regulará un Estatuto de los Trabajadores”, llevándose a cabo definitivamente mediante la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, Boletín Oficial del Estado (BOE) nº64, de 14 de marzo de 1980.

Desde su aprobación, en el entorno laboral se han llevado a cabo más de 50 reformas laborales, siendo prácticamente imposible abordarlas todas en un solo trabajo. Por este motivo, para el análisis de su evolución, se han seleccionado las ocho que se han considerado de mayor importancia. Comenzando por la de 1984 (primera reforma del ET), hasta “la gran reforma laboral” del año 2012, que sin ser la última, sí que ha sido la de mayor relevancia en los últimos años. En todo momento se ha procurado realizar un análisis objetivo e imparcial de todas ellas, así como una evaluación de sus cambios más relevantes.

Por lo tanto, el objetivo principal de este estudio será realizar un análisis pormenorizado de los cambios introducidos por las reformas laborales más significativas, a nuestro entender, llevadas a cabo en nuestro país. Al mismo tiempo se ha considerado de interés enlazar las diversas reformas con las huelgas generales que se han producido, a raíz de los cambios sufridos en los derechos de los trabajadores, derivados de las distintas reformas laborales.

Dentro del tema que nos ocupa, en relación con el mercado laboral y los derechos individuales de los trabajadores, nos encontramos con un punto de especial interés en el momento actual: la dura piedra del empleo juvenil. Debido a la gran relevancia de este ámbito, se tratará de dar respuesta a interrogantes tales como, ¿se fomenta de forma adecuada la contratación y el empleo juvenil?, ¿y que esta contratación sea indefinida en lugar de temporal?, y de no ser así, ¿nos encontramos en el camino correcto para llegar a conseguirlo?

En el presente trabajo intentaremos dar respuesta a estos y otros interrogantes, analizando la información de la que disponemos y extrayendo nuestras propias conclusiones a cerca de todos los temas que tratemos en el mismo.

Por lo tanto, en el primer apartado de este Trabajo Fin de Grado, nos centraremos en la formulación de la norma básica dentro del marco laboral español, el Estatuto de los Trabajadores, así como en un análisis primario del mismo.

Seguidamente, en el punto al que denominaremos “El eterno camino de las reformas laborales”, nos encontraremos con un análisis detallado de las reformas de dicho Estatuto que se han considerado de mayor calado. Comenzado por la primera, llevaba a cabo en el año 1984, y llegando hasta las más recientes, como son por ejemplo las de los años 2010 y 2012. Al mismo tiempo que practicamos dicho análisis, trataremos también de realizar un pequeño repaso a las Huelgas Generales que se han originado a tenor de estas reformas. Lo que nos llevaría a conocer que temas han resultado más conflictivos o de mayor sensibilidad para los trabajadores y trabajadoras, como las variadas reformas en lo que respecta a la temporalidad o la ampliación de la edad de jubilación.

Actualmente en Francia, el gobierno socialista de François Hollande está llevando a cabo una reforma laboral que posee gran similitud con las llevadas a cabo en nuestro país, fomentando la temporalidad, abaratando los despidos por causas económicas, reduciendo el coste de las horas extra, así como las indemnizaciones por despido, pasando a ser de 15 meses de salario en lugar de los 27 actuales. Todo esto se debe a que en la actualidad, la tasa de paro existente en Francia ya supera el 10% de la población activa, frente al 5% de Alemania (aunque todavía muy lejos del 20% que encontramos dentro de nuestras fronteras). Por todas estas reformas, el país vecino está sufriendo uno de los mayores estallidos sociales en los últimos 20 años, con numerosas protestas y huelgas, que a fecha de finalización de este trabajo todavía siguen produciéndose. Más adelante dedicaremos un apartado a analizar las similitudes de esta reforma con las realizadas en nuestro país.

4. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: CREANDO LA NORMA BÁSICA.

En el año 1976, Comisiones Obreras (CC.OO.) ya introdujo el ET en su programa como “reivindicación de primer orden”, comunicando su proyecto un año después a todas las formaciones con representación en el parlamento, siendo solo acogida en un primer momento por el Partido Comunista de España (PCE). Tras esto, y para tratar de poner freno a los problemas de paro y regulación de empleo, en el año 1978 comienzan las conversaciones entre el Gobierno y los sindicatos mayoritarios, CC.OO. y la Unión General de Trabajadores (UGT). Pero no fue hasta el 1 de Junio del año 1979 cuando el gobierno de Unión de Centro Democrático (UCD) aprobó en el Consejo de Ministros el proyecto de Ley del ET, lo que posteriormente, se convertiría en la Ley 8/1980, el Estatuto de los Trabajadores (ET).

Así, el 10 de marzo del año 1980, el gobierno español aprobó en las Cortes la Ley 8/1980, el Estatuto de los Trabajadores.

Cabe destacar que previamente a la aprobación de dicha ley, se había producido un mandato en la Constitución Española aprobada en el año 1978, concretamente en el artículo 35:

Artículo 35

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

El ET como bien aparece en el punto número uno de su primer artículo, en la Ley 8/1980¹: “será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.” Al igual que

¹ Posteriormente ha sufrido dos modificaciones, el Real Decreto-Ley (RDL) 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE nº75, de 29 de marzo de 1995 y el reciente RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015

se define en su primer apartado el tipo de trabajadores que se verán encuadrados dentro del ET, en el apartado número dos del primer artículo también nos encontramos con epígrafe referente a los empresarios, por el que, a los efectos de esta Ley “*serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior*”.

Pero los trabajadores y los empresarios no son los dos únicos sujetos que encontramos regulados en el ET, sino que además, en el tercer punto de su artículo primero, también encontramos algunas relaciones de trabajo que se encuentran “excluidas” de su aplicación. A saber: el trabajo de los funcionarios públicos y del personal al servicio del Estado, las Corporaciones Locales y las Entidades públicas autónomas; las prestaciones personales obligatorias; la actividad propia de los consejeros y miembros de los órganos de administración en las empresas; los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad; los trabajos familiares; la mediación mercantil con asunción de riesgo y ventura; y –desde Ley 11/1994, 19 mayo- la actividad de transporte”².

Para comprender mejor el ET, debemos de tener claro que aspectos se incluyen dentro de su articulado y cuáles son los tipos de trabajadores regulados por esta norma, siendo los trabajadores por cuenta ajena y los que se encuentran en regímenes especiales (como por ejemplo deportistas de élite, artistas en espectáculos públicos, minusválidos en Centros Especiales de Empleo, etc...), los que tienen todos sus derechos y deberes enmarcados en esta Ley.

Podríamos definir el ET de muchas maneras diferentes, pero todas vendrían a decir que nos encontramos ante la norma básica que establece el marco legal de las Relaciones Laborales en nuestro país.

El ET está dividido en tres grandes títulos: el primero, “Título I: De la relación individual del trabajo”, se divide en cuatro capítulos:

Capítulo I: Disposiciones generales

Capítulo II: Contenido del contrato de trabajo

Capítulo III: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

² LUJÁN ALCARAZ, J., *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2005, p.58.

Capítulo IV: Faltas y sanciones de los trabajadores

El segundo título que forma el ET se denomina “Título II: De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la empresa”, y está compuesto de dos capítulos:

Capítulo I: Del derecho de representación colectiva

Capítulo II: Del derecho de reunión

Por último, el tercer título que da forma al Estatuto de los Trabajadores es el “Título III: de la negociación colectiva y los convenios colectivos”, y está compuesto por los siguientes capítulos:

Capítulo I: disposiciones generales

Capítulo II: Procedimiento

De este modo, introducido el origen de la norma básica, por excelencia, del ordenamiento laboral y especificado su ámbito de aplicación, lo siguiente que analizaremos será el cómo y porqué ha sido necesaria su evolución, realizando un seguimiento por las reformas que se han considerado de mayor interés.

5. EL ETERNO CAMINO DE LAS REFORMAS LABORALES.

Una materia viva como es el derecho, al que se suma la influencia económica, social y política de cada momento histórico, ha sido el caldo de cultivo para las constantes reformas que no únicamente abarcan la modificación del ET, sino que van acompañadas de amplios cambios de otras normas laborales de singular relevancia, como la Ley General de la Seguridad Social, aprobada mediante el RD-L 8/2015, de 3 de octubre, por, de la Ley General de la Seguridad Social, o la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, BOE nº245, de 11 de octubre de 2011.

Sin embargo, por lo limitado del trabajo, únicamente se abarcarán las reformas que se han considerado de mayor calado a lo largo de los años, siendo muy numerosos los cambios introducidos desde la creación del ET.

5.1. COMENZANDO A RETOCAR EL ET, REFORMA LABORAL DE 1984.

Para comprender cuál fue el objetivo principal de esta reforma del ET, que no es otro que el de crear el mayor número de puestos de trabajo posibles, podemos observar que “el elevado número de parados, superior a los 2.700.000, constituye un dato elocuente sobre cuál era la situación laboral en España. Por ello, el objetivo fundamental de esta reforma era “la creación del mayor número de puestos de trabajo posibles”. Con el propósito de alcanzar este objetivo se impulsa la contratación temporal, básicamente potenciando el contrato de fomento al empleo.”³

Para contextualizar, resulta necesario conocer cuál era la situación del desempleo en los distintos segmentos de edad y sexo, mediante la Encuesta Población Activa (EPA)⁴ en 1984:

Tabla 1: EPA España cuarto trimestre 1984

EPA España 4º Trimestre			
	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de paro (EPA)	21.1%	19.6%	24.6%
Paro menores de 20 años	56.4%	54.4%	59.1%
Paro entre 20 y 24 años	43.1%	40.7%	46.0%
Paro entre 25 y 54 años	14.8%	14.7%	14.9%
Paro mayores de 55 años	9.8%	11.6%	4.2%

Fuente: www.datosmacro.com

A la vista de los datos observados en la Tabla 1, nos encontramos con una tasa de paro⁵ del 21.1%, encontrándose las franjas de edad de los jóvenes menores de 20 años, y los comprendidos entre los 20 y los 24 años, en una situación muy difícil dentro del mercado laboral existente en la época.

³ GÓMEZ, S., CONTRERAS, I. y GARCÍA, L., *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008*. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales. 2008, p.7.

⁴ Podemos definir la Encuesta de Población Activa (EPA), y así lo hace el Instituto Nacional de Estadística (INE), como una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, que viene realizándose desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos.

⁵ Definimos la tasa de paro (o tasa de desempleo) como el porcentaje de personas que están en edad, condiciones, y con la intención de trabajar, pero no tienen un trabajo, en una determinada región (País, CC.AA., ciudad, población...)

Pero encontraremos en la propia exposición de motivos del Real Decreto la justificación de la urgencia, no olvidemos que se gesta como decreto ley, de los cambios introducidos: *“La adaptación del marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española, tras la crisis económica del último decenio, constituye una necesidad imperiosa en orden a conseguir que las perspectivas de un crecimiento económico futuro, más sustancial que el de los últimos años, se traduzcan en la creación del mayor número de puestos de empleos posibles, objetivo fundamental y prioritario de programa del Gobierno”*.

Con este contexto, en el año 1984, el gobierno del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), llevó a cabo la primera reforma laboral del ET en España, con el apoyo de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE, comúnmente denominada “patronal”), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y el Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT), mediante la Ley 32/1984 del 2 de Agosto sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, el ET.

Tras la reforma del ET, y como aparece reflejado en el preámbulo de la Ley 32/1984, *“deroga la disposición transitoria de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET que limitaba la contratación a tiempo parcial a determinados colectivos, supone una importante innovación en la regulación de la referida modalidad de contratación, la que ha dejado de tener la consideración de medida de fomento de los colectivos para quienes se reservaba su utilización y ha pasado a ser una modalidad normal del contrato de trabajo, que sin duda facilitará un mejor reparto del empleo disponible.”*

Además, el eje principal sobre el que se mueve esta reforma laboral lo encontramos en el fomento de la contratación temporal, ya que este tipo de contratación ayudaría a introducir a personas jóvenes o parados de larga duración, entre otros, en el mercado laboral con más facilidad, lo que haría disminuir en un alto porcentaje la tasa de paro. Con este objetivo, una de las medidas más importantes llevadas a cabo fue la creación del Contrato Temporal de Fomento del Empleo. Para ser contratado el trabajador, era necesario que fuera desempleado y estuviera inscrito como demandante de empleo en la Oficina de Empleo. Tenía una duración seis meses como mínimo, hasta tres años como tope máximo. Al igual que se amplía a cualquier trabajador desempleado, cuando anteriormente se encontraba restringido, según el artículo 17 del

ET, “a trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados o quien acceda a su primer empleo”. Siguiendo con este mismo objetivo, también se modificaron contratos como el Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción, en el que hay que “especificar la causa de la contratación y la duración del mismo”. En cuanto a la celebración del Contrato en Prácticas, se amplía el plazo legal para poder realizarlo hasta los cuatro años posteriores a la obtención del título.

Dentro de esta gran reforma, nos encontramos con los dos aspectos que condujeron a la protesta, ya que “ampliaba el período mínimo de cotización de 10 a 15 años para tener derecho a una pensión contributiva. La base de cálculo de la pensión se ampliaba a los últimos 8 años cotizados (...) Esta norma legal era una Ley que abarataba la cuantía de las pensiones.”⁶ Pero no solo eso, también se aumentaba el periodo de cotización, por lo que sería necesario mayor tiempo trabajado

Como colofón a esta reforma laboral, el 20 de Junio del año 1985, se llevó a cabo en España una huelga general que nacía como respuesta a las reformas laborales (aunque no era la primera huelga en la democracia), debido a que esta protesta estaba enfocada en contra de la primera gran reforma de las pensiones en nuestro país.

Esta huelga fue convocada por CC.OO., sin el apoyo de UGT, aunque también contó con el apoyo de otros sindicatos minoritarios, como la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT), la Unión Sindical Obrera (USO), el sindicato nacionalista vasco Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA-STV) y el sindicato nacionalista gallego Intersindical Nacional dos Traballadores Galegos (INTG). Debemos apuntar que esta fue la primera vez que un sindicato se “levantaba” en contra de un gobierno socialista. De tal manera que, “al ser la primera acción de tanta envergadura, la huelga de junio de 1985 conllevó un enorme esfuerzo sindical, de preparación en todas las provincias que terminó en una gran concentración en la Plaza Mayor de Madrid en la vísperas del paro.”⁷

Pese a la advertencia del gobierno de que se usaría todos el poder de las fuerzas de seguridad en el caso de ser necesario, la protesta se llevó a cabo de manera pacífica,

⁶REMO, “Huelga general de 1985: 20J por la lucha contra la reforma de las pensiones.” El Blog Salmón, 19 marzo 2012. Visto el 01 junio 2016. <http://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/huelga-general-de-1985-20j-por-la-lucha-contra-la-reforma-de-las-pensiones>

⁷MORENO, J., “25 años de la huelga general del 20-J”. Nuevatribuna.es, 28 junio 2010. Visto el 01 junio 2016. <http://www.nuevatribuna.es/opinion/juan-moreno/25-aos-de-la-huelga-general-del-20-j/20101118144333040796.html>

contando con el apoyo según los sindicatos, de más de 4 millones de trabajadores, al mismo tiempo, y como veremos repetidamente, el Gobierno socialista señaló que el apoyo había sido de la mitad, unos 2 millones de trabajadores. Sea como fuere, la huelga del 20-J no surtió el efecto deseado, y la reforma de las pensiones continuó su camino hasta transformarse en una realidad.

Pero esta no fue la única huelga que sufrió el gobierno del PSOE a raíz de su última reforma laboral, sino que el 14 de diciembre del año 1988, se produjo una de las mayores huelgas generales que se recuerdan en nuestro país, con un seguimiento de caso ocho millones de personas, y en la que esta vez sí, CC.OO. contó con el apoyo de UGT. Una de las mayores reivindicaciones de esta propuesta, y el detonante que llevó a cabo la misma, era la retirada por parte del Gobierno del plan de empleo juvenil, que se llevó a cabo unilateralmente por el gobierno socialista, y mediante el cual se pretendía implantar la precariedad en el empleo juvenil, por medio de un contrato para jóvenes de entre 16 y 25 años, que no hubiesen trabajado más de tres meses, cobrando el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y con una bonificación empresarial del 100% de las cuotas de la seguridad social. Por supuesto, nos encontramos ante un contrato temporal, que oscilaba entre un mínimo de 6 y un máximo de 18 meses de duración. Junto a esto, “fue la tentativa gubernamental de hacer una segunda reforma laboral, previa consulta a las organizaciones patronales, mediante el proyecto de un Plan de Empleo Juvenil, que no iba destinado a mejorar la inserción laboral de los jóvenes, sino a su utilización ocasional para intensificar la precarización, lo que provocó la recuperación de la unidad de acción de los sindicatos.”⁸

Como en su momento apuntó el propio presidente del Gobierno, Felipe González, “la huelga ha sido todo un éxito político para los sindicatos, y un duro golpe para el Gobierno”, por lo que tras esto, “el Ejecutivo daba marcha atrás en sus protestas y concedía a los sindicatos las reivindicaciones que habían llevado a la huelga: la retirada del Plan de Empleo Juvenil, incrementar la cobertura de desempleo hasta el 48% o equiparar, entre otras medidas, la pensión mínima al Salario Mínimo

⁸ RUIZ GALANCHO, E., “Las reformas laborales en España (1977-2002)”. *Laberinto*, nº20, 1er cuatrimestre 2006. P. 14. Dialnet.

Interprofesional (SMI)."⁹, medidas que a día de hoy, se encuentran considerablemente mejoradas.

5.2. “EL DECRETAZO” DE 1992

Continuando con la revisión de algunas de las reformas laborales más significativas llevadas a cabo en nuestro país, y tras la controvertida reforma del año 1984, nos encontramos con la reforma efectuada en el año 1992, abordando temas como los contratos temporales o los periodos de cotización.

Va a ser el gobierno socialista de Felipe González, el que lleva a cabo una nueva reforma laboral, comúnmente conocida como “el decretazo”, en esta ocasión, no pactada ni con patronal, ni con sindicato alguno de trabajadores. Para ello el gobierno aprobó la Ley 22/1992 de 30 de Julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección del desempleo, BOE nº186, de 4 de agosto de 1992, en la que en el apartado primero de su preámbulo, en el que se pretende presentar los objetivos a llevar a cabo, se enuncia lo siguiente: *“1. El crecimiento moderado de la economía española, y por consiguiente, de la creación de empleo desde la segunda mitad del año 1990, ha originado una difícil situación en el mercado de trabajo y un preocupante desequilibrio financiero en el sistema de protección por desempleo. Se impone por tanto adoptar medidas urgentes que permitan, por una parte, reasignar el gasto público para potenciar las políticas activas de empleo dirigidas a incentivar la contratación por tiempo indefinido de aquellos colectivos con especiales dificultades de inserción laboral y a proporcionar mayor formación a los parados y, por otra, racionalizar el gasto en protección por desempleo, asegurando el futuro equilibrio financiero del sistema y la protección efectiva a quienes encontrándose en paro busquen activamente trabajo.”*

Para tratar de lograr estos objetivos, se llevan a cabo medidas que se sostienen en diversos pilares como el aumento de la duración de algunos contratos temporales, el aumento del periodo de cotización necesario para la obtención de prestaciones por desempleo, así como disminuir la cuantía de dichas prestaciones.

⁹VIANA SILVA, I., “La quinta huelga general contra un gobierno del PSOE”, abc.es, 03 de noviembre de 2010. Visto el 02 de junio de 2016. <http://www.abc.es/20100927/archivo/huelga-general-psoe-democracia-201009270939.html>

En materia de contratación, se eleva la duración mínima del Contrato Temporal de Fomento del Empleo (introducido en la Reforma del ET de 1984) a los doce meses, fomentando al mismo tiempo un aumento de la contratación temporal, que se manifiesta en un incremento de contratos como el de Obra o Servicio Determinado o el de Lanzamiento de Nueva Actividad. Todo ello conllevará a un aumento de la precariedad laboral en nuestro país. Como podemos observar en la siguiente tabla, más del 95% de los contratos realizados en el año 1993 eran contratos temporales:

Tabla 2: Contratación 1993

1993	
Contratos indefinidos	219.037 (4.71%)
Contratos temporales	4.432.547 (95.29%)
TOTAL	4.651.584

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

Mediante estas dos cifras, queda patente el tipo de contratación que se había instalado en nuestro país. Durante este periodo, la contratación en España aumentó de manera considerable, pero “este crecimiento se debió al aumento de los contratos temporales, que crecieron durante el período 1984-1993 un 73%, y dentro de ellos al contrato de fomento del empleo, que creció, en sólo cuatro años, más de un 150%.”¹⁰

Por otro lado, otra de las medidas de mayor calado introducidas en la Reforma de 1992 fue la de aumentar el período de cotización necesario para obtener el derecho a recibir una prestación por desempleo, incrementándose este hasta los doce meses de cotización, como mínimo. Este aumento del período mínimo de cotización fue unido a una disminución de la cuantía en las prestaciones por desempleo, pasando de aplicar un 80% a la base reguladora a “*el 70 por 100 durante los ciento ochenta primeros días, y el 60 por 100 a partir del día ciento ochenta y uno*”.

A todo esto hay que sumar que el trabajador que se encuentre percibiendo una prestación por desempleo no puede rechazar ninguna oferta de empleo ni la asistencia a un curso de formación para el empleo, con la finalidad de facilitarle la recolocación, siendo esto motivo de la retirada de la prestación. Esto condujo a que el 28 de

¹⁰ GÓMEZ, S., CONTRERAS, I., Y GRACIA, L., “*Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008*”, p.9, año 2008

mayo de 1992, la UGT y CC.OO. convocasen una huelga general, que en este caso sería únicamente de media jornada de duración, para llevar a cabo una protesta en contra del “decretazo”.

Entre los principales motivos por los que se convocó este paro de media jornada (a excepción de Baleares y Murcia, donde el paro fue de jornada completa), se encontraba el recorte en la prestación por desempleo. En este momento la tasa de paro se encontraba alrededor del 17,92% de los trabajadores (aunque a finales del mismo año, aumentaría hasta un 24,55%). Con esto, todavía con la huelga general de 1985, y sobre todo el gran éxito de la de 1988 en el recuerdo, esta protesta fue considerada como un fracaso para los sindicatos que la secundaron, ya que esta huelga tuvo una escasa incidencia.

5.3. REDUCIENDO LA TEMPORALIDAD: LA REFORMA LABORAL DE 1994.

Tan solo dos años después del comúnmente denominado “decretazo”, el partido socialista se ve obligado a efectuar una nueva reforma en el año 1994, mediante la aprobación del Real Decreto Ley 10/1994 de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, BOE nº122, de 23 de mayo de 1994. Una vez más justificado en *“la gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo concede prioridad a la necesidad de acometer, de manera decidida y urgente, la reforma de las relaciones laborales con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo”*, así como que *“es imposible ignorar que para recuperar la senda del crecimiento económico y mejorar la competitividad de las empresas, como base imprescindible del mantenimiento y de la creación de empleo, junto a medidas de carácter económico, es necesario abordar la reforma del marco de relaciones laborales, para permitir con su intervención la permanente adaptabilidad a las circunstancias cambiantes de los procesos productivos y las innovaciones tecnológicas.”*

El principal motivo para llevar a cabo tan amplia reforma fue la situación, tanto laboral como económica, por la que estaba atravesando el país en esos momentos.

España, en esas fechas se encontraba sumida en una de las mayores crisis que ha sufrido, elevándose la cifra de parados a prácticamente 4 millones.

Con este argumento, en el año 1994, se llevó a cabo la mayor reforma del ET hasta esa fecha, y una de las mayores en la historia de la democracia española, ya que abarcó campos tan trascendentales y diversos como la contratación temporal, los contratos formativos, los despidos y la negociación colectiva, la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), entre otros.

Cabe destacar que la reforma se llevó a cabo unilateralmente por el Gobierno, sin pacto alguno con sindicatos o empresarios. Esto, unido al contenido de la misma, condujo a la convocatoria de una huelga general el 27 de enero de 1994, que más adelante comentaremos.

Uno de los principales objetivos de esta reforma era la disminución de la contratación laboral temporal. Resulta de interés conocer que contratos temporales eran los realizados en el período de 1994 a 1997:

Tabla 3: Tipos contratos temporales 1994-1997

CONTRATOS TEMPORALES	1994 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1997 (%)
Obra o servicio	2.209.734 (47.83)	2.356.046 (36.05)	2.523.626 (32.25)	2.766.097 (30.12)
Eventual	1.421.466 (30.77)	2.243.449 (34.33)	2.784.008 (35.58)	3.466.336 (37.74)
Tiempo parcial	935.428 (20.25)	1.128.892 (17.27)	1.516.455 (19.38)	1.859.851 (20.25)
Interinos	-	403.832 (6.8)	465.595 (5.95)	533.321 (5.81)
Otros	-	143.556 (2.19)	270.054 (3.45)	307.462 (3.35)
Prácticas	50.962 (1.1)	69.975 (1.07)	70.054 (0.9)	81.056 (0.88)
Aprendizaje y formación	-	179.072 (2.74)	184.577 (2.36)	156.151 (1.7)
Minusválidos	-	6922 (0.11)	8.372 (0.11)	11.698 (0.13)
Sust. Por jubilación	1.534 (0.03)	2020 (0.03)	2.779 (0.04)	2.783 (0.03)
TOTAL	4.619.124	6.533.764	7.825.520	9.184.755

Fuente: “Anuario de Estadísticas Laborales”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Como podemos observar, la contratación temporal no solo no ha disminuido, sino que a partir del año 1994 ha aumentado año tras año, yendo desde los más de cuatro millones y medio de contratos temporales celebrados en 1994, hasta los seis millones y medio en el año siguiente, y alcanzando la cifra de más de nueve millones de contratos temporales durante el año 1997.

1. En lo referente a la contratación temporal:

- Una de las medidas llevadas a cabo fue la “supresión” del Contrato de Fomento del Empleo, reduciéndose mucho los casos en los que se podía celebrar dicho contrato, quedando vigente únicamente en casos de parados de larga duración, trabajadores minusválidos y personas mayores de 45 años, tratando de esta manera de alcanzar el objetivo de contribuir a la contratación estable, en lugar de a la temporal. Se produce a la vez un impulso del Contrato por obra o servicio determinado.
- La medida “estrella” que encontramos enmarcada en esta reforma laboral en lo que a contratación temporal se refiere, es la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs). “El antiguo artículo 43 del ET, incluía sin duda alguna en su seno a las ETT; y su texto contenía incluso una referencia a la temporalidad de la cesión que parecía hecha a la medida de éstas.”¹¹ Pero poco a poco esto dejó de ser así, “originándose un modelo jurisprudencial más limitado y permisivo, en el que el ámbito de la cesión ilegal se limitaba, dejando abierto un espacio para una especie de “cesión legal de trabajadores”, inicialmente no prevista por el legislador laboral (...). De este modo, no toda cesión de trabajadores era por sí misma ilegal, si no estaban presentes estos otros elementos; de no concurrir, no encontrábamos ante una cesión que, si no era estrictamente legal, al menos sí era tolerada por no aplicársele la prohibición del artículo 43 del ET.”¹²

¹¹ VALDÉS DAL-RE, F., “Las empresas de trabajo temporal: notas de un debate no tan ajeno para un próximo debate propio”. Relaciones laborales nº7, 1993.

¹² RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, M., “La legalización de las empresas de trabajo temporal en España: crónica de un fracaso legislativo”, p.180, año 2000

2. Contratos formativos:

- Otra contratación que fue ampliamente modificada fueron los contratos formativos, como son el de Aprendizaje y formación y el de Prácticas. Respecto al contrato de Aprendizaje y Formación, pasa a poder realizarse legalmente hasta los 25 años de edad, así como a reducirse el tiempo de formación teórica previsto del 25% de la jornada laboral al 15% de la misma. Se considera uno de los denominados “contratos basuras” (caracterizados por su bajo nivel de cotización y su salario mínimo), pudiendo ir su duración desde los seis meses hasta los tres años. Este contrato está enfocado a los jóvenes que no poseen titulación alguna y por ello no pueden acceder al contrato en prácticas, ofreciendo una formación tanto teórica como práctica. A todo esto hay que añadir que a la retribución obtenida por quien disfrutase de este tipo de contratación, se le descontará como tiempo trabajado aquel en el que el trabajador permanezca formándose.

Respecto al contrato en prácticas, se mantiene la posibilidad de celebrarse hasta 4 años después de la obtención del título en cuestión (siendo este universitario, de formación profesional o equivalentes) y sería de una duración de entre 6 meses y dos años.

3. Despidos colectivos:

- Otro de los puntos más polémicos e importantes de esta nueva reforma se encuentra en el aspecto relacionado con los despidos colectivos, añadiendo los despidos objetivos por causas organizativas y de producción a los ya existentes: por causas económicas, tecnológicas o por fuerza mayor, abriéndose así la posibilidad de despedir al trabajador por una reestructuración de plantilla o por una modificación en el producto que la empresa coloca en el mercado, todo ello independientemente de que la empresa se encuentre en una situación económica negativa o no.

5.4. REFORMA LABORAL 1997

Tras las reformas analizadas hasta ahora, el Partido Socialista dejó su puesto al frente del gobierno al Partido Popular (PP), que en el año 1996 comenzó su andadura. Pero antes de entrar a analizar los puntos más relevantes de la primera reforma llevada a cabo por el PP, debemos detenernos en un momento previo a la misma. Concretamente en el denominado Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE), llevado a cabo en abril de 1997 con el consenso total de los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y UGT) y de los empresarios (CEOE y CEPYME), cuyo objetivo principal es el de “reducir la temporalidad en un momento, además, en el que la coyuntura económica y del empleo empiezan a ser cada vez más favorables.”¹³ Por tanto, estas reformas se enmarcan en un cuadro económicamente favorable, a diferencia de lo acontecido anteriormente.

Así, el 16 de mayo de 1997 se aprueba el RD-L 8/1997, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, BOE nº 118, de 17 de mayo de 1997, mediante el cual se pretende “*una mejora del funcionamiento del mercado de trabajo que permita responder conjuntamente a los graves problemas del paro, la precariedad y la alta rotación del empleo.*” Para lograr llevar a buen puerto estos objetivos, el AIEE englobaba diversas medidas para el fomento de la contratación indefinida, como por ejemplo la creación de una nueva modalidad de contratación indefinida, denominada Contrato de fomento de la contratación indefinida, dirigido principalmente a jóvenes de entre 18 y 29 años, así como a personas mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con discapacidad, así como para la conversión de contratos temporales en este tipo de contrato indefinido, y cuya principal característica es una modificación de las indemnizaciones referentes a la extinción del contrato derivadas de un despido “objetivo declarado improcedente”, cambiando los vigentes 45 días de salario por año trabajado, con un tope de 42 mensualidades, por 33 días de salario por año de servicio, con un tope de 24 mensualidades. Así mismo, se eliminan los contratos temporales de fomento del empleo y de creación de nueva actividad, sustituyendo también el contrato de aprendizaje por un nuevo contrato de formación.

¹³ MARTÍN URRIZA, C., *El empleo en España. Su evolución desde 1996 a 2003 y los efectos de las reformas laborales.* Cuadernos de información sindical. Año 2004, febrero. P.37

De este modo, mediante estas propuestas principales, combinadas con otras mejoras referentes a la negociación colectiva o la causalidad del despido, los sindicatos CC.OO. y UGT, y los representantes de los empresarios, CEOE y CEPYME, consiguieron contar con el apoyo del gobierno, que se materializó con la aprobación de la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, BOE nº312, de 30 de diciembre de 1997. Mediante esta Ley, se estructuró la reforma laboral de 1997, reconociendo el gobierno en la misma que *“existe una patente demanda social en orden a la necesidad de acometer de manera decidida y urgente las oportunas reformas con el objetivo de luchar contra el paro, la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos, y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo, en especial empleo estable.”*

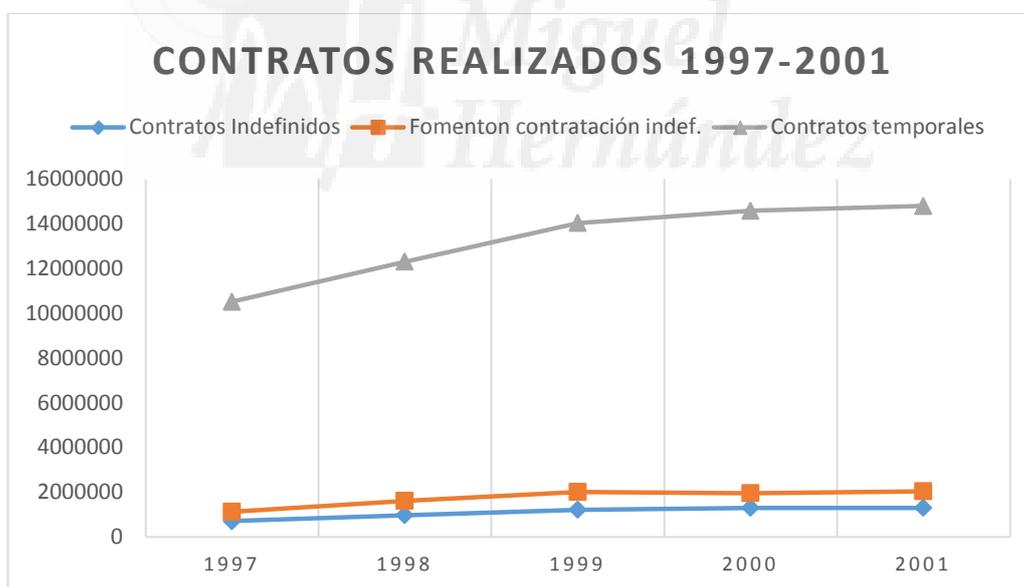
Como podemos observar en la siguiente tabla y en la siguiente gráfica, los resultados de la reforma en cuanto a contratación son palpables, aumentando año a año los contratos indefinidos, llegando a representar en el año 2000 el 9,4% del total de contratos realizados. Así mismo, el Contrato de fomento de la contratación indefinida crece de manera muy importante durante los tres primeros años desde su creación, llegando a situarse prácticamente en las 800.000 unidades en 1999. Pese a esta mejoría, la inmensa mayoría de la contratación laboral continúa siendo temporal, aunque cabe destacar que durante este periodo se produjo una disminución del porcentaje que representa este tipo de contratos con respecto al total, cosa que no sucedía desde la primera reforma del ET.

Tabla 4: Contratación 1997-2001

	1997	1998	1999	2000	2001
Contratos Indefinidos	707.481 (7 %)	970.964 (8.4%)	1.218.414 (9.3%)	1.304.087 (9.4%)	1.304.087 (9.3%)
Fomento contratación indefinida	421.842	645.521	799.868	656.804	742.091
Contratos Temporales	9.386.084 (93%)	10.692.31 5 (91.6%)	12.017.06 3 (90.7%)	12.620.50 5 (90.6%)	12.752.39 7 (90.7%)
TOTAL	10.093.56 5	11.663.27 9	13.235.47 7	13.924.59 2	14.056.48 4

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

Gráfico 1: Contratos realizados 1997-2001



Fuente: Elaboración propia. Datos Anuario Estadísticas Laborales.

Por lo tanto, se podría concluir que la reforma de 1997, no surtió todos los efectos esperados, pero sí que podríamos afirmar, sin miedo a equivocarnos, que fue la primera reforma hasta la fecha en conseguir alcanzar la mayoría de los objetivos propuestos en un principio.

5.5. TRATANDO DE PROLONGAR LA MEJORA CONSEGUIDA: REFORMA LABORAL 2001

Tras los buenos resultados obtenidos por la reforma laboral efectuada en 1997, el gobierno del PP quiso continuar en la misma senda, para así dar continuidad a los efectos conseguidos. Para ello, en el año 2001 se lleva a cabo una nueva reforma, en la que esta vez no se encontraría un consenso entre gobierno y agentes sociales, por lo que fue el Partido Popular quien la ejecutaría de manera unilateral.

Por consiguiente, y mediante la aprobación de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, BOE nº164, de 10 de julio de 2001, se efectúa la nueva reforma, en la que se expone que *“la política de empleo desarrollada en la última legislatura ha venido marcada fundamentalmente por las reformas en el ET (...) que refleja el acuerdo concluido entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas. El tiempo transcurrido desde estas reformas ha puesto de relieve unos efectos globalmente positivos derivados de las mismas, traducidos en el incremento del número de contratos indefinidos y a tiempo parcial, y ha puesto también de relieve problemas prácticos o disfunciones en determinadas materias. (...) Tanto por la necesidad de decidir acerca de la continuidad del contrato del fomento del empleo, como por la procedencia de corregir las disfunciones observadas, se ha puesto de relieve la necesidad de plantear una nueva regulación de estas cuestiones.”*

Debido a esto, la principal medida en torno a la que gira esta nueva reforma es la prolongación de Contrato de fomento de la contratación indefinida. A raíz de esta reforma, este contrato pasó a ser permanente, además de ampliarse los colectivos a los que va destinado: jóvenes de 16 a 30 años, mujeres que se encuadran en sectores donde están subrepresentadas y parados inscritos más de 6 meses en la Oficina de Empleo. Además de esto, y con el objetivo de seguir fomentando la contratación indefinida, se llevan a cabo medidas como facilitar todavía más la conversión de contratos temporales en indefinidos y establecer una indemnización de 8 días por año trabajado al finalizar los contratos temporales (por obra o servicio determinado y por circunstancias de la producción). Además, en los contratos de menos de siete días, se incrementa la cuota a pagar por el empresario por Contingencias Comunes (CC).

Dejando al margen la intención de elevar la contratación indefinida, en esta reforma también podemos encontrar medidas dirigidas a la contratación a tiempo parcial y la temporal, como pueden ser:

1. Pasa a considerarse “tiempo parcial” a que cualquier trabajador que trabaje menos horas que un trabajador equiparable, eliminando el límite del 77% de la jornada existente hasta el momento.
2. Creación del contrato de Inserción, dirigido al personal contratado por las Administraciones Públicas, y que se encuentre en situación de exclusión social, con el objetivo de llevar a cabo obras de interés general y adquirir experiencia laboral.
3. Reducción de la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción, de trece meses y medio a doce meses.
4. Los trabajadores contratados bajo un contrato para la formación han de tener de 16 a 21 años, siempre y cuando no sean desempleados minusválidos, parados de larga duración (más de tres años) o en exclusión social, o trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vida de su permiso de trabajo.

Con todo esto, en la siguiente tabla podemos observar tanto los contratos de fomento para la contratación indefinida, como todos los contratos indefinidos y temporales realizados en los años 2001, 2003 y 2005:

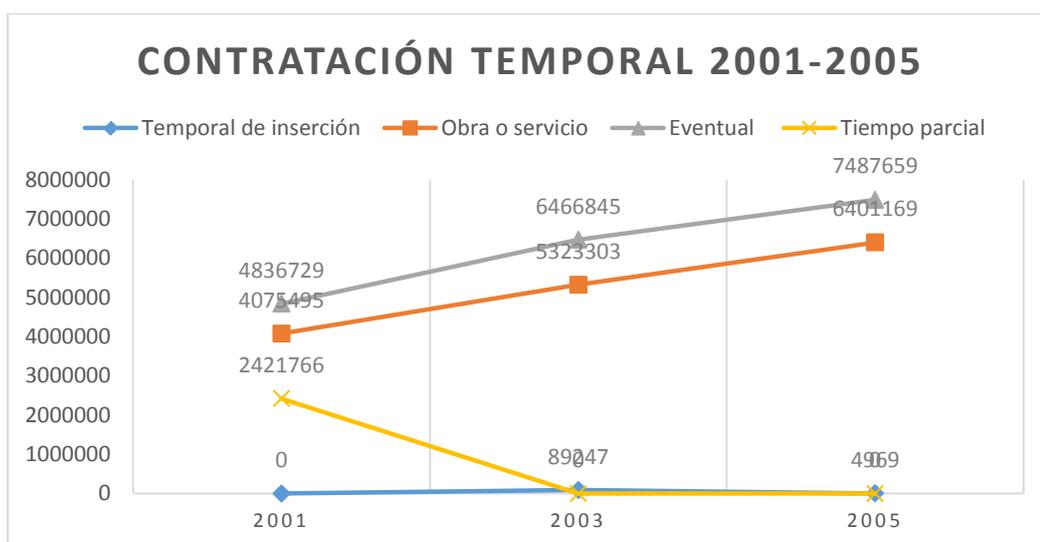
Tabla 5: Contratación 2001-2005

	2001	2003	2005
Contratos indefinidos	1.304.087	1.269.768	1.542.838
Fomento contratac. Indef.	742.091	846.036	995.389
Contratos temporales	12.752.397	13.398.295	15.622.127
TOTAL	14.056.484	14.668.295	17.164.965

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

Como se puede apreciar, durante este periodo los contratos indefinidos se vieron aumentados en más de 200.000, gracias en gran parte al aumento del contrato de fomento para contratación indefinida. Por otra parte, vemos como la contratación temporal también aumenta, aunque la relación entre contratación temporal e indefinida se mantiene prácticamente constante.

Gráfico 2: Contratación temporal 2001-2005



Fuente: Elaboración propia. Datos: Anuario Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Por otra parte, si nos centramos exclusivamente en la contratación temporal, y más concretamente en los modelos de contratación que se modifican con esta reforma (tanto los nuevos como los ya existentes), observamos el aumento constante en este período tanto del contrato eventual como el de obra o servicio. Estos dos tipos de contratación son las que más peso tienen dentro de la contratación temporal.

En el otro extremo nos encontramos con la introducción del contrato de inserción, que como vemos en el gráfico, tiene una importancia prácticamente nula en la contratación temporal de nuestro país, sin llegar a representar si quiera el 1% del total.

En conclusión, “quizás en abstracto las reformas de 2001 puedan leerse en una clave de equilibrio y autocontención (...). De nuevo los aspectos cuantitativos, de pura creación de empleo, se priman sobre los cualitativos.”¹⁴ Pese a estos inconvenientes, esta reforma logró aumentar el número de personas ocupadas y disminuir la tasa de paro en un 2,3%.

5.6. LA REFORMA DEL “TIJERETAZO”: REFORMA LABORAL DE 2010.

Tras analizar la reforma de 2001, y tras llevar a cabo otras de menor calado en los años siguientes, llegamos a la reforma laboral efectuada en el 2010, siendo esta la primera que se lleva a cabo desde el inicio de la crisis económica, en la cual nos encontramos inmersos todavía en la actualidad. Esta reforma tuvo lugar durante el segundo período de legislatura consecutivo del PSOE, liderado por José Luis Rodríguez Zapatero al frente del Gobierno.

Como hemos podido observar, “las últimas reformas laborales se habían mostrado más o menos eficaces para reducir el desempleo e ir disminuyendo la temporalidad de los contratos, pero la crisis económica destapó algunos de los más importantes defectos de los que adolecía aquella normativa laboral, como la flexibilidad para adaptarse a distintos ciclos económicos y la fuerte dicotomía laboral”¹⁵. De esta afirmación

¹⁴RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “La reforma laboral de 2001 y el empleo: una perspectiva general”. Universidad de Huelva, p.21

¹⁵VELASCO DE VEGA, D., “Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados”. *Eleconomista.es*. 10 de febrero de 2010. Visto el 07 de junio de 2016. <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html>

podemos extraer que existe una gran diferencia entre los trabajadores con contratos indefinidos y aquellos que poseen un contrato temporal, actuando los primeros en detrimento de los segundos.

Ante esta situación, el gobierno socialista aprobó en el Congreso la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, BOE nº227, de 18 de septiembre de 2010. Debemos apuntar que esta reforma se lleva a cabo sin el apoyo de los sindicatos mayoritarios estatales, CC.OO y UGT.

Para ponernos en situación, nos es muy útil remitirnos a lo que expone la Ley 35/2010 en su preámbulo: *“La crisis financiera y económica de origen internacional que se ha desarrollado desde principios de 2008 ha quebrado la larga senda de crecimiento económico y del empleo que vivió la economía española desde mediados de los noventa (...) en los últimos dos años se han perdido en nuestro país más de dos millones de puestos de trabajo y el desempleo ha crecido en casi dos millones y medio de personas, lo que ha duplicado la tasa de paro hasta acercarse al 20%. (...) Por ello, recuperar la senda de creación de empleo y reducir el desempleo constituye en estos momentos una exigencia unánime del conjunto de la sociedad y, en consecuencia, debe constituir el objetivo último de todas las políticas públicas.”*

A la vista de todo esto, el objetivo primordial del Gobierno con esta reforma es el de fomentar la creación de empleo y reducir la tasa de paro en la mayor medida posible. Para ello, mediante la aprobación de esta Ley se llevaron a cabo un gran número de reformas, no exentas de polémica, y que posteriormente condujeron a la huelga general del 29 de septiembre de 2010, que más adelante analizaremos con más detenimiento.

Con este objetivo, se llevan a cabo diversas medidas, apoyadas principalmente en “tres de sus principales puntos críticos, como lo son la flexibilización del momento extintivo, los mecanismos de adaptación de la empresa a las situaciones de crisis y, por fin, el juicio de sostenibilidad de la contratación temporal.”¹⁶

Las principales medidas adoptadas por esta reforma serían:

1. El contrato por obra o servicio determinado, el más utilizado dentro de la contratación temporal, pasa a tener una duración máxima de tres años (anteriormente no tenía máximo alguno).

¹⁶SEGALÉS FIDALGO, J., *“La reforma laboral de 2010”*. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas. Nº1. Año 2011, p. 84

2. El trabajador con contrato temporal al que se le celebren nuevos contratos temporales en diferentes puestos de trabajo dentro de la misma empresa o en una empresa diferente dentro del mismo grupo empresarial, pasará automáticamente a ser indefinido. Como así aparece en la redacción del artículo 15.5 posterior a la reforma: *“los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferentes puestos de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.”*
3. Cambio en la indemnización a la finalización del contrato temporal: esta pasará a ser desde 8 hasta 12 días de salario por año trabajado, dependiendo de si el contrato ha sido celebrado desde 2011 hasta 2015, aumentando un día la indemnización por cada año. Anteriormente era de 8 días de salario.
4. Se facilita la extinción del contrato por causas objetivas (económicas) cuando la empresa incurra en pérdidas, disminuyendo el período de aviso al trabajador de 30 a 15 días, y estipulando la indemnización en 20 días de salario por año trabajado.
5. Una de las medidas “estrella” de esta reforma, es la que concierne al contrato de fomento de la contratación indefinida, introduciendo a los parados que lleven 3 meses inscritos en la Oficina de Empleo y a los que solo hayan disfrutado de contratos temporales durante los últimos dos años. A esto hay que añadir que la indemnización por despido objetivo declarado improcedente es de 33 por año trabajado con un máximo de 24

mensualidades, haciéndose cargo el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)¹⁷ de 8 días de salario y asumiendo el resto la empresa.

6. El contrato en prácticas pasa a poder celebrarse hasta 5 años después de la obtención del título (universitario o de Formación Profesional), siendo anteriormente su límite de 4 años.
7. Se fomenta la utilización de ETT's como método para encontrar empleo, dando luz verde a las ETT's con ánimo de lucro. Anteriormente solo podían ejercer sin ánimo de lucro.

Para completar toda la información relativa a las reformas llevadas a cabo por la Ley 35/2010, en el apartado “Anexos”, se presentan dos cuadros resumen que contienen todos los aspectos referentes tanto a las indemnizaciones por extinción de contrato, como a las bonificaciones otorgadas por la contratación indefinida.

Seguidamente, podemos observar una tabla con la evolución de los contratos temporales e indefinidos realizados desde el año 2010 hasta el 2012:

Tabla 6: Contratación temporal e indefinida 2010-2012

	2010	%	2011	%	2012	%
Contratos Indefinidos	1228214	8,75	1110163	7,69	1432976	10,06
Contratos Temporales	13188936	91,25	13323069	92,31	12808015	89,94
TOTAL	14417150		14433232		14240991	

Fuente: Elaboración propia. Datos: Instituto Nacional de Estadística

(INE)

Como podemos ver, durante el año 2010, año de entrada en vigor de la reforma, los contratos temporales representaban cerca del noventa y dos por ciento del total de

¹⁷Fondo de Garantía Salarial (FOGASA): organismo que depende del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Su objetivo principal es actuar y dar cobertura en el pago de salarios e indemnizaciones de trabajadores que no estén recibiendo sus retribuciones por parte de su empresa pagadora.

contratos realizados en nuestro país, manteniéndose esta tasa prácticamente constante durante el año 2011. Pero es a partir de aquí cuando se comienzan a observar los primeros cambios. Si nos fijamos en el dato que nos indica el porcentaje de contratos temporales realizados en relación con el total, vemos que este disminuye hasta un 89,94, aumentando por consiguiente los contratos indefinidos hasta poco más del diez por ciento. Sin embargo, si observamos con más detenimiento, nos damos cuenta de que esto es debido a la disminución de la contratación total, que respecto a los años 2011 y 2012 ha bajado unos doscientos mil contratos, lo que conlleva que la tasa de paro registrado en el año 2012 aumente hasta un 25,77%, según la EPA, la tasa más elevada registrada en la historia de nuestro país.

Como hemos introducido anteriormente, las medidas propuestas por el Gobierno socialista en la Ley 35/2010, causaron un gran revuelo social que culminó con la convocatoria de una huelga general convocada por los sindicatos de UGT y CC.OO., el día 29 de septiembre de 2010.

Como es habitual en estos casos, las cifras arrojadas por el Gobierno y las que facilitaron los sindicatos distan mucho de ser iguales. Según los organizadores de la huelga, tuvo un seguimiento de más del 70% de los trabajadores, mientras que el gobierno la situó alrededor de un 30%.

Lo que sí es cierto, es que el sector que más se paralizó durante el 29-S fue el de la industria, en el que se produjo, entre otros, un paro total en las fábricas de automóviles del país, teniendo una gran repercusión también en el sector del transporte público. Además de esto, y según cifras del Gobierno, la Administración Pública sufrió un paro del 7,62% de su personal

Uno de los indicadores utilizados para poder conocer de una forma aproximada el seguimiento de las huelgas generales, es el consumo de energía eléctrica. Durante la jornada del 29-S, este consumo sufrió una caída de 16% con respecto a las estimaciones consideradas “normales”, que comparado con el casi 20% que cayó durante la huelga general del año 2002, podemos concluir, basándonos en este indicador, el bajo seguimiento que se produjo en esta jornada.

En general, esta huelga general fue tildada por los expertos como un fracaso, debido probablemente a la convocatoria tardía de la misma, ya que se produjo el 29 de

septiembre, diez días después de la aprobación de la Ley 35/2010 que motivó la realización de la misma.

Con todo esto, y debido a las elevadas cifras del paro, junto con la realización de esta huelga general, el entonces Ministro de Trabajo, Celestino Corbacho, abandonó el gobierno en octubre de ese mismo año, apenas un mes después del 29-S.

5.7. “LA GRAN REFORMA”: REFORMA LABORAL 2012

Tras el estallido de la crisis en el año 2008 y la importante reforma llevada a cabo dos años después, la situación económica y laboral de nuestro país no solo no mejoró, sino que se vio agravada de manera intensa, viendo elevadas sus cifras de paro hasta niveles nunca antes vistos.

A la vista de esta situación, el Gobierno del PP encabezado por su presidente Mariano Rajoy, decidió llevar a cabo la mayor reforma laboral efectuada en la historia de nuestro país, y puesto que ha sido “una reforma legislativa tan importante en nuestro ordenamiento jurídico y de tanta trascendencia social”¹⁸, merece un amplio y detallado análisis.

Por consiguiente, y tras la aprobación del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE nº36, de 11 de febrero de 2012, al que se le efectúan diferentes reformas, se aprueba en el congreso la nueva Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE nº 162, de 7 de julio de 2012.

Como se ha introducido en las líneas anteriores, y así se desarrolla en el preámbulo de la citada Ley 3/2012, *“La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español. La gravedad de la crisis no tiene precedentes. España ha destruido más empleo, y más rápidamente, que las principales economías europeas. Los datos de la última EPA 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*

¹⁸ NAVARRO SALVADOR, S., “La Ley que consolida la reforma laboral 2012”. Redacción WKE. Wolters Kluwer. <http://www.ciss.es/docs/pdf/ley-reforma-laboral.pdf>

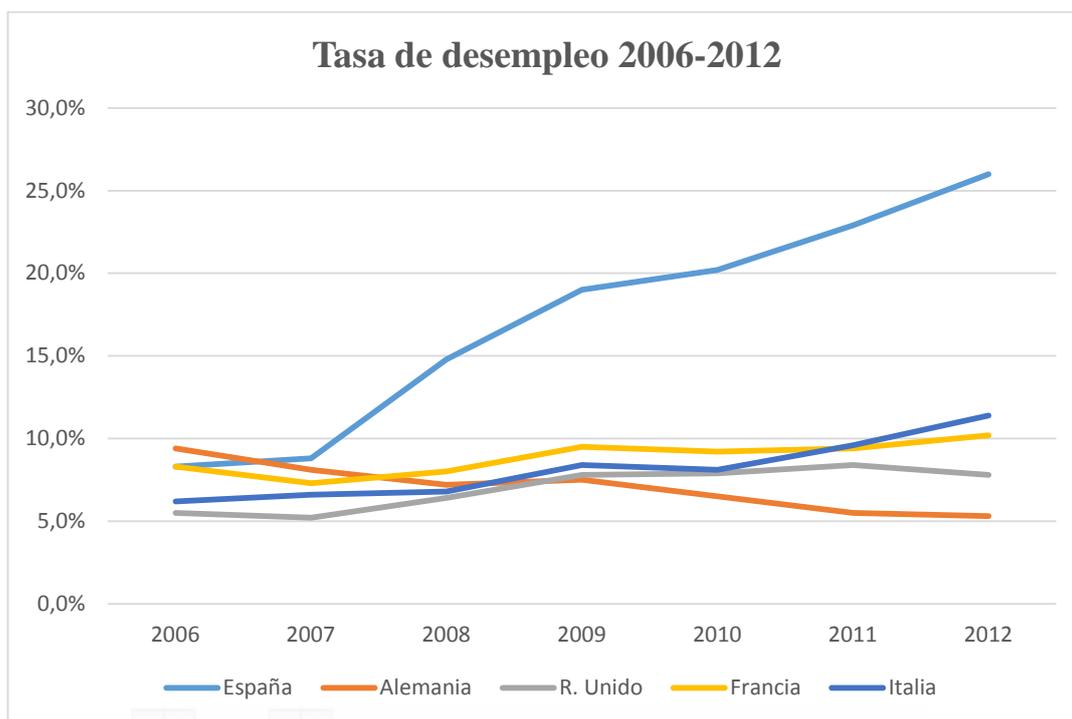
2010. La tasa de paro sube en 1,33 puntos respecto al tercer trimestre y se sitúa en el 22,85%.”

“La destrucción de empleo ha sido más intensa en ciertos colectivos, especialmente los jóvenes cuya tasa de paro entre los menores de 25 años alcanza casi el 50% (...) el desempleo de larga duración en España es también más elevado que en otros países. La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales.”

En este contexto económico, y si continuamos avanzando en la lectura del preámbulo de la Ley 3/2012, encontramos los objetivos que se pretenden conseguir por medio de la misma, ya que, citando textualmente, *“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.”*

Para tener una referencia de lo que ocurría fuera de nuestras fronteras en materia de empleo y contratación, se adjunta un gráfico en el que aparece la evolución de la tasa de desempleo entre los años 2006 y 2012 en los principales países de la Unión Europea (UE), así como de Reino Unido.

Gráfico 3: Tasa desempleo 2006-2012



Fuente: Elaboración propia. Datos: datosmacro.com

Como se puede observar, a raíz del comienzo de la crisis en el año 2008, la tasa de paro en nuestro país aumentó drásticamente en comparación con la del resto de potencias europeas, situándose por encima del 25%, superando en más de quince puntos a la de Francia y en veinte a la de Alemania.

Mención especial merece la situación que atraviesa el empleo juvenil durante este período, que desde el año 2008 ha visto aumentadas sus cifras de manera drástica, llegando a situarse a lo largo de 2012 en más de un 55% de jóvenes menores de 25 años en situación de desempleo, cifras extremadamente preocupantes.

En conclusión, y poniendo en relación todos los aspectos comentados, el objetivo primordial del Gobierno con esta reforma no es otro que el de disminuir en la mayor medida posible la elevada tasa de paro existente. Situada en límites históricos, con casi seis millones de personas en situación de desempleo, se encuentra muy alejada del resto de países europeos.

Por todo esto, mediante la Ley 3/2012, se introducen nuevas medidas de gran calado, tanto económico, como social y laboral, que a continuación procederemos a analizar:

1. Una de las medidas más polémicas y comentadas de esta reforma es el abaratamiento del despido: en los despidos improcedentes, con carácter general, la indemnización pasa a ser de 45 días de salario por año trabajado, a tan solo 33 días, con un límite de 24 mensualidades. Para los contratos realizados con anterioridad a la publicación de esta reforma, la indemnización será de 45 días hasta la fecha de dicha reforma, pasando a ser de 33 días por año trabajado de esa fecha en adelante.
2. Para los despidos colectivos, los denominados Expedientes de Regulación de Empleo (ERE's), se facilita la realización de los mismos. A partir de ahora los empresarios no necesitarán de una autorización administrativa para llevarlos a cabo, como era necesario hasta entonces.
3. Siguiendo con los despidos, en los considerados por causas objetivas, concretamente en los que se apoyan en razones económicas, se establece en la Ley que una extinción del contrato se enmarcará dentro de esta causa cuando *“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 o ventas. En todo caso se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”*. De esta manera, en la nueva Ley queda definido lo que se considera *“disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas”*, aspecto que anteriormente quedaba a expensas de una decisión judicial. Además de esto, y atendiendo a las mismas razones, la empresa podrá disminuir tanto el salario como la jornada laboral del trabajador.
4. En lo referido a la contratación indefinida, y para tratar de paliar la eterna dualidad entre contratación indefinida y temporal, decantada siempre por esta última, se introduce un nuevo contrato indefinido de apoyo a los

emprendedores, dirigido a empresas con menos de 50 trabajadores, con la obligación de mantener el contrato durante un mínimo de tres años, pudiendo ser el primero de ellos como período de prueba. Para incentivar a las empresas al uso de este contrato, se estipulan ciertas bonificaciones, como una deducción de 3.000 € al realizar la primera contratación de este tipo, siempre que el trabajador tenga menos de 30 años. Del mismo modo, la empresa también podría beneficiarse de una bonificación contratando a trabajadores que perciban una prestación por desempleo, siendo en este caso la deducción equivalente al 50% de la prestación percibida por dicho trabajador.

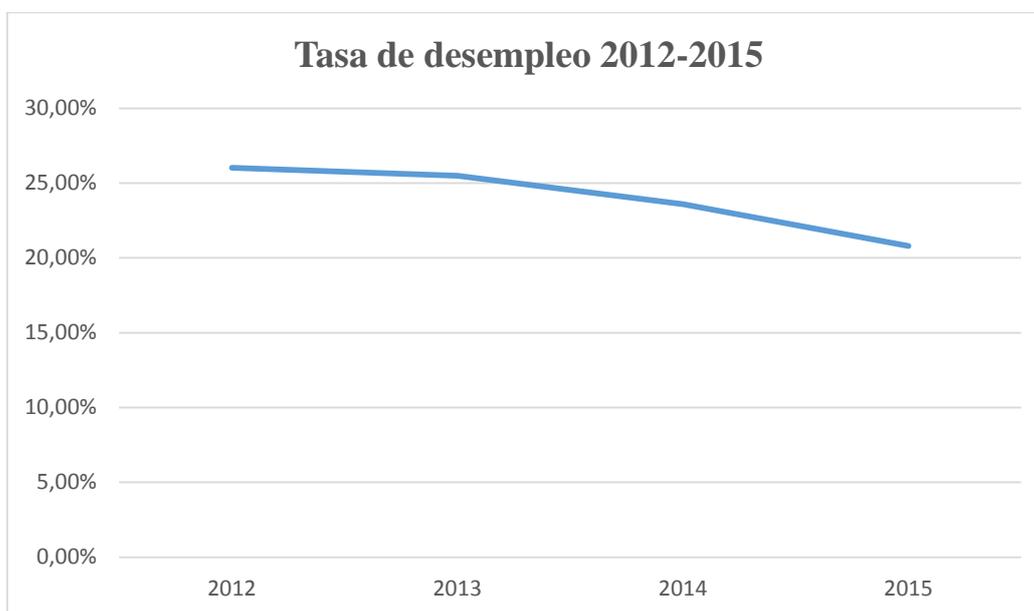
5. En cuanto a la contratación temporal, y más concretamente al contrato para la formación y el aprendizaje, dirigido principalmente hacia personas jóvenes que carecen de formación, dedicando el 75% de la jornada laboral a la realización de trabajo efectivo, y el 25% a la formación teórica, se abre la posibilidad de realizar este contrato a personas de hasta 30 años hasta que la tasa de paro baje del 15%. Una vez alcanzado este objetivo la edad máxima pasará a ser de 25 años.
6. A partir de este momento, “las ETT’s podrán operar como agencias de colocación, dado que el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) se ha mostrado incapaz en la gestión de colocación. A tal efecto, aquellas deberán prestar una declaración responsable mediante la que se manifieste que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de Empleo y normativa de desarrollo”¹⁹.

Tras todas estas medidas llevadas a cabo por el ejecutivo, y para analizar el efecto que ha tenido esta polémica reforma en la situación económica española, vamos a observar las cifras de paro registradas hasta finales del año 2015.

En el siguiente gráfico podemos observar la evolución de la tasa de paro registrada en nuestro país hasta el año pasado:

¹⁹ DÍAZ HERRERA, M.A., “Claves fundamentales de la última reforma laboral R.D. Ley 3/2012, de 10 de febrero”. Elderecho.com, 07 de marzo de 2012. Visto el 17 de junio de 2016. http://www.elderecho.com/laboral/Claves-fundamentales-RD-Ley-febrero_11_378430001.html

Gráfico 4: Tasa desempleo España 2012-2015



Fuente: Elaboración propia. Datos: datosmacro.com

A finales del año 2012, año de entrada en vigor de la reforma, la tasa de paro registrada era superior al 26%, lo que traducido a número de trabajadores parados son 5.965.400. Cifra que pasado un año, a finales del año 2013, permanecía prácticamente inalterada, disminuyendo en un escaso 0,5%. Hace menos de un año, a finales de 2015, nos encontrábamos con un 20,8% de paro, o lo que es lo mismo, 4.779.000 personas en situación de desempleo.

Otro de los datos con los que se puede analizar de manera eficaz si la reforma ha obtenido los resultados esperados, es el de la evolución de la contratación, tanto temporal como indefinida, a raíz de las nuevas medidas introducidas.

A continuación se presenta una tabla con los datos de contratación, tanto indefinida como temporal, desde el año 2012, momento de entrada en vigor de la reforma, hasta el año 2015:

Tabla 7: Contratación 2012-2015

	2012 (%)	2013 (%)	2014 (%)	2015 (%)
Contratos indefinidos	1.432.976 (10,06%)	1.134.949 (7,67%)	1.350.331 (8,07%)	1.509.165 (8,12%)
Contratos temporales	12.808.015 (89,94%)	13.657.665 (92,33%)	15.376.758 (91,93%)	17.067.115 (91,88%)
TOTAL	14.240.991	14.792.614	16.727.089	18.576.280

Fuente: Elaboración propia. Datos: Anuario Estadísticas Ministerio Empleo y Seguridad Social.

Como queda reflejado en la tabla, vemos como año tras año va aumentando la contratación total en nuestro país, aunque no tan rápidamente como se pretendía al introducir la reforma. Además, el aumento más pronunciado lo encontramos en la contratación temporal, llegando a una cifra superior a los dieciocho millones y medio en el último año registrado, representando ésta casi el noventa y dos por ciento del total del contratos celebrados, encontrándose la contratación indefinida en un escaso millón y medio de contrataciones.

Por lo tanto, a la vista de los datos arrojados tanto por las cifras de paro, como del número y tipo de contratación llevados a cabo en los años transcurridos desde la implantación de la Ley 3/2012, podemos concluir que esta reforma no ha surtido los efectos esperados. Esto es debido a que todavía nos encontramos con unas tasas de desempleo muy elevadas, que rondan el 20% del total de la población activa, al mismo tiempo que el empleo que se ha generado es de mala calidad, centrándose esta ligera mejora en un gran aumento de la contratación temporal, en detrimento de la indefinida.

Por todo esto, el año 2012 fue un año histórico en la parcela de las protestas sociales, ya que a lo largo del mismo se produjeron no una, sino dos huelgas generales en contra de las políticas llevadas a cabo por el Gobierno, convocadas para las jornadas del 29 de marzo (29M) y del 14 de noviembre (14N) de dicho año. Además, la jornada de paro del 14N, se celebró simultáneamente en diversos países de Europa, pasando a ser considerada como la primera huelga general internacional de Siglo XXI, llevándose a cabo, además de en España, en Italia, Portugal y Grecia.

Pasando a analizar estas jornadas de manera individual, podemos decir que la huelga realizada del 29M fue convocada por los dos principales sindicatos mayoritarios, UGT y

CC.OO., contando además con el apoyo de números sindicatos con menos peso, como Unión Sindical Obrera (USO), Confederación General del Trabajo (CGT), o la Confederación General de Trabajadores (CNT), entre otros. Los principales motivos para la convocatoria de esta huelga son, según Ignacio Fernández Toxo, secretario general de CC.OO., que esta reforma “facilita el despido, y puede ser una puerta amplísima que se abre en contexto de crisis para la destrucción de puestos de trabajo, y que tiene el despido como principio y fin y como eje”.

Según los organizadores, y citando palabras de Cándidos Méndez, secretario general de UGT, “la participación ha oscilado entre un 97% en industria y construcción y un 57% en las administraciones públicas. El dato ponderado es del 77%.”, lo que traducido en número de trabajadores lo sitúa en 10.465.139.

En el otro lado, el Gobierno situaba las cifras de las protestas en un total de 800.000 manifestantes, siendo 900.000 sólo en Madrid y 800.000 en Barcelona los manifestantes que acudieron a las movilizaciones programadas, según las cifras no oficiales.

Tras la jornada del 29M, y tan solo ocho meses después, se llevaba a cabo la segunda huelga general en nuestro país en el año 2012. Pero además, esta huelga será recordada por ser la primera huelga general internacional del siglo XXI, celebrándose simultáneamente en diversos países de Europa en protesta contra la crisis y la austeridad que se vive en esos momentos.

Esta jornada, al igual que la sucedida el 29M, fue convocada por los sindicatos mayoritarios, así como por los que poseen menor peso en nuestro país, y que tuvo “un seguimiento del 76,7% según los sindicatos convocantes, o del 12%, según la patronal. Según el Ministro del Interior, se han producido 142 detenciones, frente a las 196 registradas durante el paro del 29 de marzo. Hay 74 heridos (43 de ellos, agentes de policía), frente a los 84 (56 agentes) de marzo.”²⁰

Una vez más, el mayor seguimiento si nos fijamos en los diferentes sectores productivos, es el producido en la industria, en el que según los sindicatos, se produjo un paro cercano al 100%. Mientras que, también según los organizadores, “el paro habría sido del 96% en agricultura, ganadería y construcción; de entre el 90% y el 95%

²⁰ GARCÍA, A., “Cientos de miles de manifestantes cierran la protesta de la huelga general del 14-N”. política.elpais.com. 14 noviembre de 2012. Visto el 20 Junio 2016. http://politica.elpais.com/politica/2012/11/13/actualidad/1352838703_548795.html

en los transportes y la recogida de basura; del 68% en el comercio; y del 55% en los medios de comunicación.”

Siendo esta reforma, aprobada en el año 2012, la que continúa vigente en la actualidad, ponemos punto final a nuestro recorrido por las reformas laborales consideradas de mayor calado. Como hemos podido comprobar, el campo del derecho laboral en nuestro país, es un escenario cambiante y en constante evolución, tratando de adaptarse siempre a la situación económica existente en cada momento.

6. LA ACTUAL REFORMA LABORAL EN FRANCIA: HOLLANDE SE INSPIRA EN RAJOY.

Tras el análisis de las reformas laborales de mayor peso llevadas a cabo en nuestro país, así como de las protestas producidas en base a algunas de ellas, es inevitable hacer especial mención a la situación por la que, a fecha de finalización de este trabajo, sigue atravesando nuestro país vecino.

Pero antes de ahondar en la reforma laboral que trata de llevar a cabo el gobierno socialista de François Hollande, pongámonos en situación. Francia siempre ha sido reconocida en el marco europeo, incluso podríamos decir mundial, como uno de los países en los que los trabajadores han adquirido mayores derechos a lo largo de la historia, y cuyo mayor ejemplo lo podemos encontrar en la jornada laboral de 35 horas.

Es por esto que al conocer las medidas que pretende llevar a cabo la ministra de empleo francesa, Miryam El Khomri, que da “nombre” al proyecto, el pueblo francés no ha dudado en echarse a la calle para dejar clara su postura frente a esta reforma laboral, encabezados por los principales sindicatos del país, concretamente por siete de ellos, encabezados por la Confederación General del Trabajo (CGT) francesa.

“La jornada ha comenzado con bloqueos de carretera en Caen, Lorient o Géant y de diversos peajes de autopistas por diversas áreas del país. Los camioneros también han cerrado el acceso a puntos estratégico de Burdeos o Marsella, así como las entradas a la refinería de Donges o los puertos de Le Harve y Saint Lazare. Estudiantes de decenas de liceos se han sumado a los paros y a diversas manifestaciones. En Nantes, buena parte de los autobuses urbanos no circulan. En Bretaña, un tren de alta velocidad ha sido

bloqueado por personas en las vías”²¹. Este es solo un pequeño ejemplo de la situación que vive el país en estos momentos, concretamente se refiere a las protestas llevadas a cabo a mediados de mayo.

Pero, ¿Por qué tantas movilizaciones? Para poder entender esta situación hemos de centrarnos en los puntos más conflictivos que pretende aprobar el gobierno francés, algunos de los cuales tienen una estrecha relación con los llevados a cabo por el ejecutivo de Mariano Rajoy en la reforma laboral del año 2012:

1. Uno de los puntos clave de esta reforma lo encontramos en la jornada laboral. Francia dejaría de mantener su jornada laboral de 35 horas. “Con la reforma se pretende que todas las empresas, pymes incluidas, puedan acordar jornadas de trabajo anuales, denominadas “forfait-jour”, eliminando la limitación de contar con al menos 50 trabajadores. El sistema de jornada anual va a permitir a las empresas remunerar a sus trabajadores en función del número de días trabajados al año y no según las horas trabajadas a la semana.”²²
2. Otro de los puntos de mayor conflictividad es el referido a los convenios colectivos, ya que a partir de ahora “la empresa sustituye al sector como principal ámbito de la negociación colectiva. En el proyecto de reforma, los acuerdos de empresa que alcancen cierto nivel de representatividad son vinculantes, independientemente de lo que especifique un acuerdo sectorial.”²³ Previamente a la reforma, los convenios colectivos por los que se rigen las empresas francesas son pactados con anterioridad entre la patronal y los sindicatos, separados por sectores y aplicándose a las empresas que correspondan.

²¹ YÁRNOZ, C. “Francia afronta la mayor oleada de protestas contra la reforma laboral”. *Internacional.elpais.com*. 17 mayo 2016. Visto el 21 de junio 2016. http://internacional.elpais.com/internacional/2016/05/17/actualidad/1463438068_797947.html

²² ROALES NIETO LÓPEZ, J.L. “La reforma laboral en Francia. El proyecto de ley “El khomri””. www.cielolaboral.com

²³ TORRES, R. “Cinco puntos para entender la reforma laboral de Francia”. *Internacional.elpais.com*. 18 junio 2016. Visto el 21 junio 2016. http://internacional.elpais.com/internacional/2016/06/17/actualidad/1466171936_648298.html

3. Uno de los aspectos que más relación tienen con la reforma de 2012 de nuestro país, es el de facilitar a la empresa el despido por causas económicas. Mediante esta medida, se permitiría a los empresarios la “reorganización de la empresa para salvaguardar la competitividad”, es decir, despedir a sus trabajadores si la empresa prevé una pérdida de beneficios.
4. Otra medida “inspirada” en la reforma llevada a cabo por el PP, la encontramos en lo referido a los despidos colectivos (ERE’s). De manera muy similar a nuestro país, “aumentan los motivos por los que se pueden hacer despidos colectivos. A partir de ahora se pueden hacer también por descensos en la cifra de negocio o pedidos o por cambios organizativos para mantener la competitividad. Bastará con cuatro trimestres en negativo para hacerlo.”²⁴
5. Por último, vamos a señalar como otro de los puntos conflictivos lo referido a las indemnizaciones por despido. Este es uno de los aspectos en los que el gobierno ha dado marcha atrás tras el estallido de las primeras protestas, modificando su inclusión en la reforma, de tal manera que “el texto principal preveía el establecimiento de un techo en las indemnizaciones por despido improcedente, hasta ahora establecidos por un tribunal de trabajo. Para el sindicato reformista Confederación Francesa Democrática de los Trabajadores (CFDT), eliminar ese techo era una exigencia para apoyar finalmente al Gobierno en la reforma. Finalmente, se mantiene un baremo indicativo que corresponde de tres a quince meses de salario según la antigüedad del trabajador, y que servirá de referencia a los tribunales pero no será una imposición”.²⁵

A fecha de finalización de este trabajo, las protestas en Francia se siguen sucediendo, y el pulso entre Gobierno y sindicatos sigue encendido. El martes 14 de junio de 2016 se produjo la primera manifestación convocada a nivel estatal: “la

²⁴ REQUENA AGUILAR, A. “La reforma laboral que incendia Francia, inspirada en la que aprobó Rajoy”. Eldiario.es. 5 de mayo 2016. Visto el 21 de junio 2016. http://www.eldiario.es/economia/reforma-incendia-Francia-inspirada-Rajoy_0_522848049.html

²⁵ DÍAZ VALDERRAMA, M. “Los seis puntos más criticados de la reforma laboral francesa”. El mundo.es. 12 mayo 2012. Visto el 21 junio 2016. <http://www.elmundo.es/internacional/2016/05/12/57335e24e5fdeaf5138b4672.html>

movilización, iniciada hace tres meses, ha culminado este martes con la primera manifestación convocada a nivel estatal en París en plena Eurocopa²⁶. Han acudido 80.000 personas, según la policía (un millón según los organizadores). (...) La CGT ha protagonizado así una demostración de fuerza en un pulso con el Gobierno”.²⁷

7. CONCLUSIONES

El principal objetivo de este trabajo, era el de realizar una revisión de las reformas laborales que han tenido mayor peso en el marco del derecho laboral en nuestro país, analizando las medidas más importantes introducidas por cada una de ellas, e interpretando los resultados derivados de las mismas, contextualizándolas en los diferentes momentos económicos en los que se han llevado a cabo.

Por lo tanto, tras el análisis de estos y otros factores, podemos concluir que:

1. Todas las reformas laborales llevadas a cabo en nuestro país, van estrechamente relacionadas con la situación económica existente en cada momento. Por tanto, en cada una de ellas se incluyen medidas que se han considerado como las más adecuadas a tenor de cada situación.
2. Sin lugar a dudas, la inmensa mayoría de las reformas laborales que se han ejecutado en nuestro país, han tenido como principal motivación las cifras de paro existentes en cada momento, siendo su principal objetivo el de disminuir esta tasa en la medida de lo posible.
3. Como hemos podido observar, uno de los aspectos en los que más énfasis se ha puesto a lo largo de la historia de nuestras reformas laborales, es en la eterna dualidad entre contratación temporal e indefinida. En esta parcela la balanza se decanta claramente hacia el predominio de la temporalidad, tratándose en muchas ocasiones de fomentar la contratación indefinida mediante la introducción de medidas con tal objetivo. Pese a esto, en otras ocasiones, para tratar de disminuir una elevada tasa de paro en el menor tiempo posible, se introducen medidas que fomentan un empleo temporal y

²⁶ La Eurocopa de fútbol 2016 se está llevando a cabo en Francia del 10 de junio, al 10 de julio de 2016.

²⁷ YÁNOZ, C. “Decenas de miles de personas desfilan en la mayor protesta contra la reforma laboral en París”. *Internacional.elpais.com*. 15 junio 2016. Visto el 21 junio 2016. http://internacional.elpais.com/internacional/2016/06/14/actualidad/1465886786_716533.html

de baja calidad. Debido a esto, la diferencia entre ambos tipos de contratación sigue siendo excesivamente grande, quedando un gran camino por recorrer en este aspecto.

4. Otra de las parcelas que más se ha visto afectada por el paso de las reformas, es la de los despidos individuales. Hemos podido observar cómo se han modificado las causas de despido más comunes, como el despido por causas económicas, así como también se han modificado las indemnizaciones por despido, facilitando a las empresas la extinción del contrato, en perjuicio de los trabajadores.
5. Sin abandonar los despidos, podemos concluir también la palpable facilidad introducida para los empresarios en la realización de despidos colectivos, los comúnmente denominados Expedientes de Regulación de Empleo. En este aspecto se han facilitado en gran medida las causas económicas que permiten al empresario llevarlos a cabo.
6. Por último, también podemos decir que en nuestro país existe un gran movimiento sindical, mediante el cual se han realizado numerosas huelgas generales a lo largo de la democracia, con mayor o menos repercusión en el apartado que nos ocupa.

Por último, la clave de una posible solución al gran problema que supone la elevada tasa de desempleo, así como la eterna dualidad entre contratación temporal e indefinida, podría residir en un cambio radical del modelo productivo de nuestro país. De este modo, se podría premiar una contratación de mayor calidad, por medio del fomento del I+D+I (Investigación, Desarrollo e Innovación), en el tejido empresarial de nuestro país, no solo a nivel de grandes empresas, sino también en lo referente a las Pequeñas y Medianas Empresas, con gran peso en nuestra economía. Esto dotaría de oportunidades al inmenso número de personas jóvenes y sobradamente preparadas que existen hoy en día en nuestro país, con nuevas ideas y gran entusiasmo, pero pocos medios para llevarlas a cabo, creando así un sistema sólido y con grandes perspectivas de futuro.

8. BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES WEB

- DÍAZ HERRERA, M.A., “*Claves fundamentales de la última reforma laboral R.D. Ley 3/2012, de 10 de febrero*”. Elderecho.com, 07 de marzo de 2012. Visto el 17 de junio de 2016. http://www.elderecho.com/laboral/Claves-fundamentales-RD-Ley-febrero_11_378430001.html
- DÍAZ VALDERRAMA, M. “*Los seis puntos más criticados de la reforma laboral francesa*”. El mundo.es. 12 mayo 2012. Visto el 21 junio 2016. <http://www.elmundo.es/internacional/2016/05/12/57335e24e5fdeaf5138b4672.html>
- GARCÍA, A., “*Cientos de miles de manifestantes cierran la protesta de la huelga general del 14-N*”. Política.elpais.com. 14 noviembre de 2012. Visto el 20 Junio 2016. http://politica.elpais.com/politica/2012/11/13/actualidad/1352838703_548795.html
- GÓMEZ, S., CONTRERAS, I. y GARCÍA, L., “*Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008*”. *Cátedra SEAT de Relaciones Laborales. 2008.*
- LUJÁN ALCARAZ, J., *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.*
- MARTÍN URRIZA, C., “*El empleo en España. Su evolución desde 1996 a 2003 y los efectos de las reformas laborales.*” *Cuadernos de información sindical.* Año 2004, febrero.
- MORENO, J., “*25 años de la huelga general del 20-J*”. Nuevatribuna.es, 28 junio 2010. Visto el 01 junio 2016. <http://www.nuevatribuna.es/opinion/juan-moreno/25-aos-de-la-huelga-general-del-20-j/20101118144333040796.html>

- NAVARRO SALVADOR, S., “*La Ley que consolida la reforma laboral 2012*”. Redacción WKE. Wolters Kluwer.
- REMO, “*Huelga general de 1985: 20J por la lucha contra la reforma de las pensiones.*” El Blog Salmón, 19 marzo 2012. Visto el 01 junio 2016. <http://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/huelga-general-de-1985-20j-por-la-lucha-contra-la-reforma-de-las-pensiones>
- REQUENA AGUILAR, A. “*La reforma laboral que incendia Francia, inspirada en la que aprobó Rajoy*”. Eldiario.es. 5 de mayo 2016. Visto el 21 de junio 2016. http://www.eldiario.es/economia/reforma-incendia-Francia-inspirada-Rajoy_0_522848049.html
- ROALES NIETO LÓPEZ, J.L. “*La reforma laboral en Francia. El proyecto de ley “El khomri”*”. www.cielolaboral.com
- RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, M., “*La legalización de las empresas de trabajo temporal en España: crónica de un fracaso legislativo*”, p.180, año 2000
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “*La reforma laboral de 2001 y el empleo: una perspectiva general*”. Universidad de Huelva, p.21
- RUIZ GALANCHO, E., “*Las reformas laborales en España (1977-2002)*”. *Laberinto*, nº20, 1er cuatrimestre 2006. Dialnet.
- TORRES, R. “*Cinco puntos para entender la reforma laboral de Francia*”. Internacional.elpais.com. 18 junio 2016. Visto el 21 junio 2016. http://internacional.elpais.com/internacional/2016/06/17/actualidad/1466171936_648298.html
- VALDÉS DAL-RE, F., “*Las empresas de trabajo temporal: notas de un debate no tan ajeno para un próximo debate propio*”. *Relaciones laborales* nº7, 1993.
- VELASCO DE VEGA, D., “*Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados*”. Eleconomista.es. 10 de febrero de 2010. Visto el 07 de junio de

2016. <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html>
- VIANA SILVA, I., “*La quinta huelga general contra un gobierno del PSOE*”, abc.es, 03 de noviembre de 2010. Visto el 02 de junio de 2016. <http://www.abc.es/20100927/archivo/huelga-general-psoe-democracia-201009270939.html>
 - YÁRNOZ, C. “*Decenas de miles de personas desfilan en la mayor protesta contra la reforma laboral en París*”. Internacional.elpais.com. 15 junio 2016. Visto el 21 junio 2016. http://internacional.elpais.com/internacional/2016/06/14/actualidad/1465886786_716533.html
 - YÁRNOZ, C. “*Francia afronta la mayor oleada de protestas contra la reforma laboral*”. Internacional.elpais.com. 17 mayo 2016. Visto el 21 de junio 2016. http://internacional.elpais.com/internacional/2016/05/17/actualidad/1463438068_797947.html

9. ANEXOS

Cuadro resumen 1: Indemnizaciones por extinción de contrato

Causa de extinción	Indemnización legal	Máximo	Desempleo
1. Mutuo acuerdo	Si se pacta		No
2. Obra o servicio determinado	12 días/año ²⁸		Sí
3. Consignada en el contrato	Si se consigna		Sí
4. Resolución indemnizada a instancia del trabajador	20 días/año	9/12 mensualidades	Sí
5. Rescisión del contrato por incumplimiento del empresario declarado en resolución judicial	45 días/año	42 mensualidades	Sí
6. Despido disciplinario improcedente	45 días/año	42 mensualidades	Sí
7. Dimisión del trabajador	No		No
8. Incapacidad del trabajador	No		Sí/No
9. Muerte del trabajador	15 días		No
10. Jubilación del trabajador	No		No
11. Muerte, incapacidad y jubilación del empresario	1 mes de salario		Sí
12. Extinción de la personalidad jurídica	20 días/año	12 mensualidades	Sí
13. Causas objetivas procedentes	20 días/año ²⁹	12 mensualidades	Sí
14. Causas objetivas improcedentes	45 días/año	42 mensualidades	Sí
15. Fomento del empleo para la contratación indefinida			
a) Causa objetiva improcedente	33 días/año	24 mensualidades	Sí
b) Causa objetiva procedente	20 días/año	12 mensualidades	Sí

Cuadro resumen 2: Bonificaciones a la contratación indefinida

²⁸ Esta indemnización se ve incrementada de forma gradual, dependiendo del año en que se celebre el contrato temporal: desde los 8 días/año para los contratos celebrados hasta el 31-12-2011 hasta los 12 días/año para los celebrados a partir de 201-201-2015, un día más según sea el año de celebración del contrato (2012-9 días/año; 2013-10 días/año; 2014-11 días/año).

²⁹ Desde esta indemnización, hasta el final de la tabla, 8 días/año serán resarcidos al empresario por el FOGASA, siempre que el contrato haya sido celebrado con posterioridad al 18-06-2010 y haya tenido una duración superior a un año, cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa. En los contratos de duración inferior será abonada totalmente y a su cargo por el empresario.

Colectivos		Descripción	Cuantía Anual (€)			Duración
DESEMPLEADOS E INSCRITOS EN LA OFICINA DE EMPLEO	Jóvenes ³⁰	Entre 16 y 30 años con especiales problemas de empleabilidad (Art. 10 L 35/2010)	Varones		Mujeres	3 años
			66,67 €/mes (800 €/año)	83,33 €/mes (1.000 €/año)		
	Mayores de 45 años	Mayores de 45 años inscritos como desempleados al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación (Art.10 L 35/2010)	Varones		Mujeres	3 años
			100,00 €/mes (1.200 €/mes)	116,67 €/mes (1.400€/año)		
	Situaciones especiales	Trabajadores en situación de exclusión social (Art. 2.5 L 43/2006)	600			4 años
		Víctimas de violencia doméstica (Art. 2.4 L 43/2006) ³¹	850			4 años
		Víctimas de violencia de género (Art. 2.4 L 43/2006)	1.500			4 años
	Personas con discapacidad	Personas con discapacidad (Art. 2.2 L 43/2010)	Varones < 45 años	Mujeres	Mayores 45 años	Toda la vigencia del contrato
		En general (Art. 2.2.1)	4.500	5.350	5.700	
		En caso de discapacidad severa (Art. 2.2.2)	5.100	5.950	6.300	
Conversión indefinidos ³²	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación, del 18/06/2010 al 31/12/2010 (Art. 10.3 L 35/2010)	Varones		Mujeres	3 años	
		41,67 €/mes (500 €/año)	58,33 €/mes (700 €/año)			

Fuente: La Ley de la Reforma Laboral, comentarios, cuadros y tablas para conocer sus claves

³⁰ Jóvenes y mayores de 45 años: Para contratos celebrados hasta el 31/12/2011 y siempre que haya un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa. Pueden ser beneficiados de estas bonificaciones las empresas, autónomos y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, y también puede serlo en los casos de bonificaciones por transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en contratos o vínculos societarios indefinidos (Art. 10 L 35/2010).

³¹ Las víctimas de violencia de género y doméstica no han de cumplir el requisito de estar desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo.

³² Siempre que suponga un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa, excepto en el caso de los contratos de relevo.