

**“EL ANÁLISIS DE LA REFORMA LABORAL DEL
2012; LA DEVALUACIÓN SALARIAL”**



**Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE**

AUTOR: ORIOL MANEU SERRANO

TUTOR: ALEJANDRO PATUEL NAVARRO

GRADO EN *RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS*

CURSO ACADÉMICO: 2020-2021

PRÓLOGO:

El mundo de las Relaciones Laborales, abarca una gran cantidad de campos dentro del ámbito laboral, ya sea desde dentro de una organización o empresa para tratar de obtener el mejor resultado para ella, o desde el punto de vista jurídico, en el cual se trabajan diferentes facetas y que juegan el papel, de marco regulador del propio trabajo.

En este trabajo, el cual está dentro del área jurídica de las Relaciones Laborales, hablaremos de La Reforma Laboral del 2012 y porque uno de los efectos que produjo, fue la devaluación salarial de los trabajadores. Trataremos de, a través de explicar las medidas que se dieron en esa Reforma del año 2012 en plena crisis económica, y porqué, a día de hoy, desde otras instituciones supranacionales se está instando a realizar más reformas dentro de esa línea de mejora de la eficiencia de recursos económicos como es la reducción de los costes empresariales.

Para la realización de este trabajo académico, he tenido que plasmar una amalgama de conocimientos adquiridos durante la realización de mi Grado durante estos cuatro años, los cuales me han permitido poder disponer de la Ley por la cual se reformaba el marco legal de las relaciones laborales, y poder analizarla detalladamente y poder exponer que suponía cada parte de ella y que sea entendible para cualquier lector de este trabajo a la vez, de poder seguir aprendiendo.

ÍNDICE

- I. **Resumen:** *pág. 4*
- II. **Abstrac:** *pág. 5*
- III. **Abreviaturas:** *pág. 6-7*
- IV. **LA REFORMA LABORAL DE 2012:**
 - a. **Introducción:** *pág. 8-9*
 - b. **Contexto socio-económico de España en antes de la Reforma Laboral de 2012:** *pág. 13-19*
 - c. **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral:** *pág. 20-26*
 - d. **Concepto de devaluación salarial:** *pág. 27-28*
 - e. **Flexibilización del empleo:** *pág. 29-32*
 - f. **Medidas sobre la negociación colectiva:** *pág. 33-39*
 - g. **Modificaciones sobre la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social:** *pág. 40*
 - h. **Efectividad de la Reforma Laboral de 2012:** *pág. 41-44*
- V. **CONCLUSIONES:** *pág. 45-46*
- VI. **BIBLIOGRAFÍA:** *pág. 47-48*

RESUMEN:

*La Reforma Laboral del año 2012, “**Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**”, supuso un antes y un después en el marco legal del mercado de trabajo de España. Las medidas que se adoptaron en un momento tan crítico de la economía cambiaron por completo la situación de los trabajadores y del propio mercado laboral, que vieron como en el peor momento de la economía de las últimas décadas, se modificaron y redujeron sus derechos en favor de una mejora en la competitividad de las empresas. Estas pasaron a una posición aún más dominante respecto a la figura del trabajador y donde solo se tuvo en cuenta que las empresas que habían sobrevivido a la crisis iniciada en el 2008 fueran competitivas con las de Europa. Se trata de una reforma de espectro liberal, en el que se busca optimizar la utilización de los recursos por parte de la empresa y así maximizar los beneficios. La utilización de los incentivos fiscales para la contratación, así como la reducción de los costes del despido sin tener en cuenta la naturaleza del contrato quería favorecer el aumento de la contratación sin que las empresas tuvieran que hacer frente a los altos costes de mantener el empleo en el largo plazo. Con este cambio en la legislación laboral, se dota de fuerza en el poder de negociación a las empresas, esto se realiza a través de los cambios en la negociación laboral, de hecho, con esta reforma el efecto que se produce es una disminución en el tiempo del poder adquisitivo de los trabajadores a causa de los ajustes que se realizaron. El resultado se ha acabado viendo con el tiempo, y es que como todo ciclo económico, el empleo se recuperó tras una grave crisis económica y que todavía mantiene señales de que no fue una recuperación plena, sino que más bien lo que produjo fue una falsa sensación de recuperación en todos los niveles y que, en el momento en el que la Covid-19 golpeó la zona de Europa y en especial España, se vio como la estructura económica no solo era débil sino que llevo a la economía a niveles nunca vistos durante las últimas décadas.*

ABSTRACT:

The Labour Reform of 2012, ‘Law 3/2012, of July 6, on urgent measures for the reform of the labour market’ (*‘Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral’*), marked a turning point in the legal framework of the Spanish labour market. The measures adopted at such a critical economic moment completely changed the situation of workers and the labour market itself. In the worst moment of the economy in recent decades, workers saw how their rights were modified and reduced in favour of an improvement in the competitiveness of companies. These attained an even more dominant position with respect to the worker and it was only valued that the companies that had survived the crisis that began in 2008 were competitive with those of Europe. It is a reform in the liberal spectrum which seeks to optimise the use of resources by the company and thus maximise profits. The use of tax incentives for hiring, as well as the reduction of dismissal costs regardless of the nature of the contract wanted to favour an increase in hiring without companies having to face the high costs of maintaining employment in the long run. With this change in labour legislation, companies are given bargaining power. This is done through changes in labour negotiation. In fact, with this reform the consequence is a decrease in time of the purchasing power of workers because of the adjustments that have been made. The result has become visible over time and as in any economic cycle, employment recovered after a serious economic crisis. This still shows signs that it was not a full recovery, but rather produced a false sense of it at all levels. As Covid-19 hit Europe and especially Spain, it became apparent that the economic structure was not only weak but also how this phenomenon brought the economy down to levels never seen in the last decades.

RELACIÓN DE ABREVIATURAS:

AT: Accidente de Trabajo

CC: Convenio Colectivo

CCAA: Comunidades Autónomas

CCNCC: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

CCOO: Comisiones Obreras

EP: Enfermedad Profesional

EPA: Encuesta de Población Activa

ERE: Expediente de Regulación de Empleo

ERTE: Expediente de Regulación Temporal de Empleo

ET: Estatuto de los Trabajadores

ETT: Empresa de Trabajo Temporal

FOGASA: Fondo de Garantía Salarial

FP: Formación Profesional

INE: Instituto Nacional de Estadística

INEM: Instituto Nacional de Empleo

IPC: Índice de Precios al Consumo

MSCT: Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PIB: Producto Interior Bruto

PP: Partido Popular

PSOE: Partido Socialista Obrero Español

RLT: Representación legal de los Trabajadores

SS: Seguridad Social

TIC: Tecnologías de la Información y Comunicación

UE: Unión Europea

UGT: Unión General de Trabajadores

ANÁLISIS DE LA REFORMA LABORAL DE 2012; LA DEVALUACIÓN SALARIAL

INTRODUCCIÓN:

Este trabajo final de grado, correspondiente a la titulación de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se realiza con el objeto de analizar la situación que había en España durante los primeros años de ésta última década y que objetivo tenía la aprobación de la reforma laboral del año 2012 por parte del gobierno de ese momento. Para así poder trazar dentro de una línea de ideas generales de esa reforma laboral, que aspectos específicos cobraron más importancia y que consecuencias tubo para la sociedad española.

En este trabajo analizaremos además de la reforma laboral aprobada el año 2012 como medida de urgencia a la crisis, que situación a nivel laboral y económico (en rasgos generales) existía en España indagando en diferentes sectores económicos, y porque tras la crisis económica del año 2008, pese a que se aplicaron una serie de medidas para flexibilizar el mercado laboral en España, la recuperación no ha sido igual para todos.

Una vez vista la situación a nivel contextual en lo socio-económico y un poco la estructura a nivel laboral que encontrábamos en España, anteriormente al estallido de la crisis, y sobre qué aspectos tuvieron más incidencia las primeras modificaciones dentro del ordenamiento laboral durante el año 2010, podremos ver la situación en la que quedó el mercado laboral español, la situación de los trabajadores y a qué colectivos afectó más.

Gracias a poder analizar esos aspectos, además de ver en rasgos generales las debilidades del sistema económico en España, estaremos en disposición de analizar la causa de porque se ha producido durante la última década una devaluación salarial o pérdida de poder adquisitivo y que elementos han intervenido para que se haya creado esta situación que aún perdura.

Para todo Graduado Social, el conocer y poder dar respuesta a las cuestiones que surgen a raíz de porque en España se produjo una recuperación económica pero no en todos los niveles, es fundamental para poder crear respuestas ante la problemática que

se ha generado en los últimos diez años, el poder dar respuesta a el porqué se ha producido una devaluación salarial, y porque la reforma laboral del año 2012, necesaria en ese momento pero que al haberse mantenido ha originado aún más desigualdades es fundamental para tener la capacidad y el pensamiento crítico de en el desarrollo de su profesión conocer cuáles serán las mejores soluciones a estas cuestiones y mejorar tanto la vida de los trabajadores, como la de las empresas.

1.- CONTEXTO SOCIO-ECONÓMICO DE ESPAÑA EN ANTES DE LA REFORMA LABORAL 2012

Para iniciar el contenido de este *Trabajo Final de Grado*, que tratará sobre la realización de un análisis del impacto que tuvo la reforma laboral del año 2012 y las consecuencias que tuvo para la clase trabajadora

En España en el año 2012 la economía del país estaba en uno de los peores momentos a nivel económico de su historia. España se veía inmersa en una crisis de índole económico desde que, en el año 2008, tras las fuertes caídas en bolsa en Estados Unidos se diera inicio a una crisis financiera en la que (expresión correcta para: miles) de entidades de crédito además de muchas empresas se hundieran en la bolsa de Down Street, y contagiando a los inversores del resto del mundo. De nuevo, una crisis nacida en Estados Unidos de América, debido a la globalización y a la internacionalización de las economías, se trasladaría al continente europeo, iniciando también una nueva crisis económica en el continente europeo y de una gravedad que llegó a tambalear el propio sistema económico de la UE.

En España la crisis afectó aún más debido a las causas que a continuación mencionaremos y que estaban arraigados en el sistema económico del país.

Durante los últimos 15 años España vivía un proceso de crecimiento económico muy galopante (expresión utilizada en términos de economía como viene a ser la inflación) impulsada en gran parte por la industria inmobiliaria y del sector de la construcción, y toda la actividad económica directamente relacionada con el sector del “ladrillo”. Además, un factor importante y que permitió a muchos ciudadanos mejorar el nivel de vida y que posteriormente en un alto grado se tradujo en un empobrecimiento de los mismos, era la facilidad de acceso a la financiación bancaria. Tanto a nivel particular, como en empresas.

El factor del sector inmobiliario, se refiere a la burbuja que se había creado en España a niveles irreales. La especulación inmobiliaria, la venta de propiedades inmobiliarias se había facilitado por parte de las entidades con fines posteriormente vistos de forma no muy honrosa, y esto creaba un círculo que se retroalimentaba y generaba una gran cantidad de empleo. Al hacer crecer tanto la demanda de viviendas, y no contar con la suficiente oferta en ese momento en el mercado de viviendas, la situación del mercado creó la necesidad de producir muchos más bienes (viviendas) aunque no con el control adecuado. Además, dentro de esta burbuja, se había producido otro fenómeno como

era el de la especulación urbanística, en la que muchos, tanto pequeños como grandes propietarios, habían visto como tenían la oportunidad de enriquecerse gracias a la especulación de precios en los mercados (al crearse tanta demanda de esta clase de bienes, los precios habían ascendido de una forma muy acelerada (Habían crecido de forma desmesurada hasta superar el valor real de los propios bienes muy por encima debido a la facilidad de financiación) y por tanto los propietarios no querían vender directamente, sino continuar esperando a la espera de mejores ofertas, (realmente ocurría); se trasladó también a las entidades públicas, con el fenómeno reconocido como “recalificación de terrenos”, una práctica ilegal en muchos casos la cual tenía como resultado la obtención de un gran beneficio económico.

Por último, para terminar de hablar del contexto económico de España durante la primera década de los 2000', analizaremos los datos que se estaban registrando durante los años previos al estallido de la crisis en 2008.

España se incorpora en el año 2000 al euro, la moneda única a nivel europeo y que se creó por parte de la UE para poder hacer frente a la influencia del dólar y que sus países miembros no tuvieran una posición de debilidad tan fuerte en los mercados internacionales frente a monedas como el dólar americano y la libra inglesa. En España teníamos la peseta como moneda, una moneda muy débil dentro de la Unión Europea frente a otras como el franco alemán, el franco francés o la libra inglesa por citar ejemplos reales. Al incorporarse y adoptar como moneda el euro, España tuvo que devaluar su moneda para poder realizar el intercambio, ya que, 1 euro, equivalía a 166 pesetas aproximadamente, así que, la economía del país por lo tanto se devaluó. Las políticas económicas europeas, más devaluar la moneda, más una situación en el marco de financiación en los mercados favorable permitieron que en el año 2000, la economía del país creció un 5.2%, casi un punto más que en el año anterior, (mencionar siguientes años), de modo, que ese crecimiento tan elevado año tras año, y como vemos podemos observar en las fuentes, ese crecimiento venía impulsado por el aumento de la influencia del sector de la construcción y el sector servicios, mientras que, la influencia de la industria venía reduciéndose habían creado una imagen que no mostraba las debilidades estructurales de la economía española.

Con esta imagen y como ya hemos venido mencionando desde el inicio de esta introducción, la legislación de las relaciones laborales se dedicaba a marcar unos mínimos establecidos que no protegían apenas al trabajador. Salarios mínimos muy bajos (442,00€ en 14 pagas en el año 2002, *fuentes oficiales del INE*), a los que, por acción de la negociación colectiva en España se reforzaban a salarios dignos y que, con la

reforma laboral del año 2012 veremos el daño que se causó al permitir la *hiperactividad de los convenios* o por otra parte, *el descuelgue de convenio* que en muchos casos provocó que las personas que se incorporaban a un nuevo puesto de trabajo lo hicieran en condiciones más peyorativas que las tenían en años anteriores, retrocediendo y perdiendo condiciones tanto en sus trabajos como en sus salarios.

Durante el transcurso de este trabajo, podremos ver cómo, a causa de estos factores, la grave crisis económica, y las decisiones que se tomaron para intentar paliar sus efectos, hicieron que, en España, ésta se instalara de forma endémica generando grandes secuelas que, en 2020 con la Covid-19, volvieron a poner en manifiesto las grandes flaquezas de la estructura económica y laboral de nuestro Estado.

2.- SITUACIÓN PREVIA A LA REFORMA DE LOS SALARIOS Y SU LEGISLACIÓN EN ESPAÑA

2.1- ¿Porque la estructura económica es tan débil?

En este primer punto de contenido del trabajo, me centrare en explicar cómo se encontraba la situación del país en materia laboral. Estudiaremos desde la situación salarial, la calidad del empleo, el papel de los sindicatos, la negociación colectiva, las perspectivas que concurrían y demás aspectos relacionados con las relaciones laborales.

Como se menciona en la introducción, y la historia nos ha ido dejando constancia, desde que en el siglo XVII los monarcas de España, en aquel momento Imperio de Castilla, empezaron a malgastar las riquezas de las arcas públicas, y dejando en manos de sus favoritos (explicar figura del favorito) las regencias y decisiones fácticas del Estado, España inició un declive en el que comenzaría a perder territorios, perder guerras internacionales, y un sinfín de guerras internas por intereses de unos pocos nobles y monarcas que querían acumular todo el poder, además de una figura importante, la Iglesia con un poder de influencia altísimo y en favor de unos pocos que tenían sometida a la población a sus deseos, y que sufrían las peores condiciones ajenas a todo el poder político y económico de esa época. Por ese periodo histórico, en España ya se sufría un atraso en las tecnologías y métodos de trabajo en el sector agrícola muy importante, algo que hacía situar al país por detrás de las naciones europeas. Sumado como ya se ha dicho, a las guerras internas que tenía el país, el siglo XIX, año de las grandes revoluciones industriales fue nefasto. La excusa de las guerras internas no puede utilizarse, pues en todos los países ocurrían conflictos bélicos por monarcas, por derechos, por motivos de toda clase. Pero en España se sucedían constantemente, sumando a continuos golpes de Estado, y la corrupción del poder. El siglo XIX fue nefasto económicamente. Mientras en otros países se continuaba mejorando y creando industrias, en España continuábamos centrando la mayor parte de la economía en el sector agrícola, con muy poco valor añadido, y, por si fuera poco, el descubrimiento del vapor como combustible para el ferrocarril, que habría sido un gran impulso para la economía y el trabajo en España, no tuvo influencia alguna, pues las vías que se construyeron por donde debía circular el tren, tenían un ancho de vía distinto al de Francia y resto de países y la comunicación no podía ser fluida y perdía eficiencia. En materia de avances, solo cabría decir, que las regiones de Catalunya y del norte, en Bilbao, prosperaron y crearon nuevas industrias, concretamente, centradas en el sector

textil, y de la minería y metalurgia respectivamente. En la zona de Catalunya, aprovecharon el cauce del Rio Llobregat, el segundo en importancia en Cataluña después del Ebro y que la cruza prácticamente desde el pre Pirineo hasta la desembocadura en el Prat de Llobregat. A lo largo del cauce del rio, en las poblaciones colindantes a él se desarrolló una industria muy potente con el sector textil aprovechando el agua para hacer funcionar la maquinaria de esa época. Fueron muchas las colonias industriales que se crearon a lo largo de su cauce. Muy importante también fue la explotación de la minería de sal y carbón en la zona más cercana al Pirineo, la cual hizo que se construyera otra línea de ferrocarril para transportar esas materias. Aunque, en el resto de España, todo seguía igual que en siglos anteriores, grandes dominios de tierras pertenecientes a nobles que no aprovechaban todo el potencial de sus tierras ni tampoco invertían en mejoras tecnológicas.

El siglo XX, no varió en sus inicios. Dejando de lado las grandes guerras que asolaron el mundo, y en las que, España no participó directamente, ésta tampoco se pudo beneficiar. Las zonas industriales seguían siendo las mismas, y las familias de grandes industriales que habían hecho fortuna con las industrias textiles, comenzaron a diversificar sus negocios, iniciando negocios en sectores novedosos como el automóvil e introduciendo en España la fabricación en serie, aunque, la mayoría de grandes fortunas, no invirtió de forma eficiente el beneficio económico que dejó para la industria española la Primera Guerra Mundial. Pero este siglo también ha sido muy convulso para España. Con grandes movimientos reivindicativos en el ámbito social y conflictos. A inicios del siglo XX se continuaba dando forma al sindicalismo, iniciado a finales del siglo XIX, eran movimientos para conseguir implantar los nuevos derechos en materia laboral de la clase obrera, definiéndolo a groso modo y que más adelante trataremos para dar respuesta a las cuestiones de la actualidad sobre la situación del sindicalismo en España. Los derechos laborales a inicios del siglo XX en España eran nulos, y tanto los sindicatos que se habían creado, como movimientos anarquistas aprovecharon toda esta situación para poner en jaque a los industriales de la época y los continuos enfrentamientos, lejos de generar una respuesta positiva, creaban más violencia y más reticencia de los empresarios a invertir. Muchos de estos, ahora hijos de los que iniciaron la revolución industrial en España, se acomodaron en sus fortunas dejando, de nuevo, pasar una gran oportunidad para poder acercarse al resto de países europeos. Con la crisis del 29 en Estados Unidos, que afectó de forma grave a la economía europea (Primera gran crisis con efectos globalizados) dio pie al nacimiento y consolidación de ideologías fascistas que desembocaron en la 2ª Guerra Mundial, y en España, 4 años antes, en una guerra civil que asolaría el país también a niveles industriales; (*durante la*

guerra, el bando nacional, no tenía la posesión de las zonas industrializadas, de modo, que, en la guerra de desgaste que llevaron a cabo, para mermar la capacidad de abastecimiento de recursos a sus enemigos destruyeron las zonas industrializadas, de ese modo, lo poco que se había avanzado en industria, quedo reducida a ruinas).

Con la Guerra Civil, España se había retrocedido medio siglo de avance, y una situación que no volvería a niveles anteriores a la propia Guerra Civil, hasta pasados más de 15 años. Durante esos años, donde se crearon grandes proyectos de obra pública, muchas de ellas se habían proyectado durante la segunda república e iniciado durante ella y el régimen franquista las culminó. Fue el momento en el que nacerían infinidad de industrias públicas, el país nacionalizó un gran número de empresas privadas.

En materia laboral, cabe decir que los derechos de los trabajadores eran escasos. Hay que decir, que, en una dictadura, no existe la libertad, de modo que todo se llevaba a cabo en la clandestinidad. Oficialmente en España, existía el Sindicato Vertical, que se trataba en sí, del mismo régimen. Era una parte de él.

De todos modos, pese a la creación de nuevas empresas públicas y el fomento de la industria y que los datos de paro se situaban a niveles semejantes a los que tenemos en situación normal en España, las condiciones laborales eran mínimas. Un dato importante, es que después de la Guerra Civil, como castigo a los perdedores, se les obligaba a trabajar como represalia y como forma reparadora sus “crímenes” políticos, a la realización de trabajos forzados, entre los cuales destacan una parte importante de infraestructuras civiles que aún están presentes en la actualidad.

Es, durante esos años, y para fomentar una imagen distinta del régimen durante la Guerra Fría, España se abre al mundo fomentando el turismo, de sol y playa mayormente, algo que el resto de países no tenían, y que causó, que la economía y el mercado laboral evolucionaran.

Posteriormente, ya en democracia con la entrada de España en la Comunidad Económica Europea, y todos los tratados a los que debía acogerse, y directrices que seguir, España fue adaptando su industria e iniciando un proceso de europeización. Juegos Olímpicos, las Expo (Sevilla en el 1992), moldeaban en cierta manera la forma en la que se encaminaba la economía, y por ende las relaciones laborales. Un énfasis desmedido hacia la desindustrialización de aquellas industrias ineficientes y altamente contaminantes, el fomento sin medida del sector servicios, un aumento de la influencia del sector de la construcción y un abandono de la agricultura y ganadería.

España había llegado al final de siglo XX, sin reforzar sectores clave como son la industria (con alto valor añadido), y cimentando su economía en sectores con poca fortaleza.

2.1 Los sectores económicos principales de España.

En este apartado, comentaremos como se estructura la economía española actualmente, es decir, aplicado a nuestro objeto de análisis, en que trabaja la sociedad española.

Mientras que, durante el siglo XX, la industria alcanzó un nivel un nivel de aportación con su actividad de un 30% del P.I.B. en España, durante los 90' y 00' esto había cambiado. Lo que; debía haberse mantenido y mejorado, el sector industrial de producción de bienes proporciona una posición importadora de bienes a terceros, de modo, que, una mayor inversión y mejora de ese sector fortalece la estructura económica; había dejado lado a que, el sector servicios fuera la base de la estructura económica, y llegando la industria a retroceder y tener un nivel más cercano al del sector de la construcción que del que había llegado lograr alcanzar durante la década de los 70'.

El tercer sector, impulsado con los grandes eventos que se dieron cita a inicio de los 90' (expo de Sevilla y Juegos Olímpicos) permitió que se diera inicio a una inversión en dar aún más a conocer lo que España podía ofrecer al resto del mundo, más de un millar de kilómetros de playa con un clima excelente, y unos precios con los que ningún otro destino podía competir. Con las siguientes décadas, y ya que la hostelería era un pilar fundamental, se buscaron más horizontes para atraer a más turistas en otros tipos de turismo, pues, España es de los países con mayor patrimonio cultural en Europa, además del turismo rural. El sector del turismo y el resto de sectores directamente dependientes de éste, ha experimentado en los últimos años un crecimiento desmedido, incluso llegando a ser perjudicial para el medio ambiente con las problemáticas que ha conllevado la construcción y adaptación de las zonas turísticas para quienes venían, y la adaptación de las economías locales al turismo.

La agricultura y ganadería poco a poco, y debido al bajo valor añadido que tiene, poco a poco se ha ido relegando a una aportación residual que no supera el 5% en aportación al P.I.B. y cada año que sucede, va a menos.

Por otro lado, tenemos el sector de la construcción, que, dentro de pertenecer a la producción industrial, se debe separar de la industria en sí, pues como se muestra en la

introducción a demostrado ser un sector volátil en España. Actualmente, desde casi un 20% que aportaba al P.I.B. en su punto más álgido, y que en cuanto el sector colapsó, no se pudo absorber a la masa de trabajadores que trabajaban en él.

Viendo cómo se distribuye la aportación por sectores de una forma general y que cada uno engloba muchos tipos distintos de negocios y actividades, podemos observar, según los datos vistos (citar la fuente; tablas de distribución y aportación al PIB por sectores) vemos como la estructura económica del país estaba sostenida en una mayor parte por sectores estacionales y con poco valor añadido, una industria cada vez con menor influencia, un sector como el inmobiliario sin control y un sector primario sin influencia apenas en la ganadería. La conclusión es que la estructura económica del país tenía un alto número de carencias y debilidades.

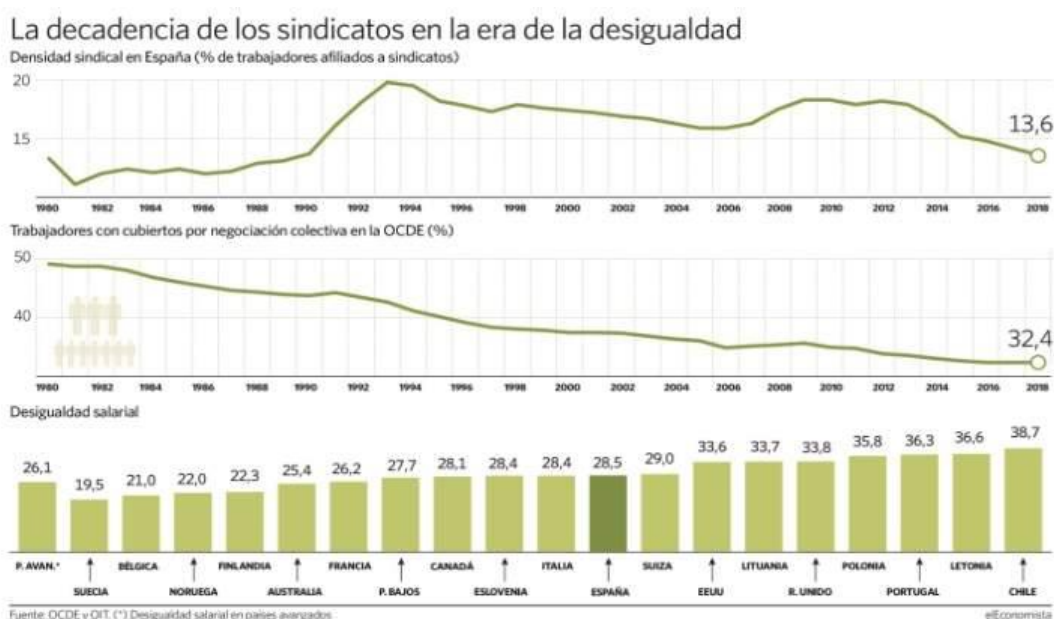
2.2. El papel de los sindicatos y la negociación colectiva durante los primeros años del siglo XXI.

En este punto, se hablará del papel que llevaron a cabo los sindicatos dentro de la negociación colectiva durante los primeros años del siglo XXI, pues, como veremos, los mínimos establecidos en la legislación vigente de estos primeros años de siglo tenían niveles bajísimos, y fue gracias en parte, a estos organismos mediante la negociación colectiva quienes ayudaron a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Para dar inicio a este punto, hablaremos de que es un sindicato. La definición que recogen los diccionarios es que son organizaciones o agrupaciones de trabajadores que tienen como objetivo garantizar la defensa de sus integrantes y afiliados, así como negociar con las empresas las mejoras de las condiciones y derechos laborales de los trabajadores.

En España contamos con una gran variedad de sindicatos, cada uno afín a una ideología o simpatizante de un partido político con el cual comparten una misma visión de los derechos de los trabajadores. Los más representativos que tenemos son Comisiones obreras y la Unión General de Trabajadores, ambos cercanos a la ideología del Partido socialista obrero español. Al ser los que cuentan con un mayor número de afiliados, suelen ser los más representativos en las empresas y por ende, los que más influencia tienen en las negociaciones tienen con la patronal, es decir, la representación de los empresarios en España llamada de forma coloquial.

Su papel, en los últimos años ha venido reduciéndose, siguen siendo fundamentales dentro de la vida política a la hora de negociar, pero su imagen ha venido deteriorándose y perdiendo importancia por otros motivos ajenos a la cuestión laboral, entre ellos, su implicación en casos de corrupción al estar tan ligados a la política del país. Se ha podido observar con los datos que durante estos últimos 20 años ha descendido su afiliación, aunque, quizás para analizar esta cuestión, se debería estudiar bien a fondo el porqué, ya que existen un gran número de variantes para que este hecho se haya producido. A continuación, mostraremos un gráfico¹ donde se puede observar, que el nivel de afiliación sindical en España, es el más bajo de los últimos 30 años.



Fuente: OCDE y OIT; Desigualdad salarial en España, el Economista.

En esta imagen que podemos observar, extraída del periódico digital, el Economista, y que aprovecharemos en próximos puntos de este mismo trabajo, nos indica como el nivel de afiliación de los trabajadores españoles, se encuentra en el nivel mas bajo desde el año 1990, donde, en ese momento, el movimiento sindical en España tras la dictadura franquista, se encontraba en ascenso. La crisis económica, y la poca relevancia que durante esos años tuvieron los sindicatos al no poder frenar todo el conjunto de medidas perjudiciales para la clase trabajadora, además de su percepción por parte de la sociedad de algo más parecido a un partido político y esa pérdida de su propia esencia, han hecho que, pese a la difícil situación en la que se encuentra el mercado laboral, los niveles de afiliación continúen descendiendo.

¹ Esta gráfica, será tomada como referencia en el punto “Medidas sobre la negociación colectiva” al contener datos de interés a la hora de explicar los conceptos.

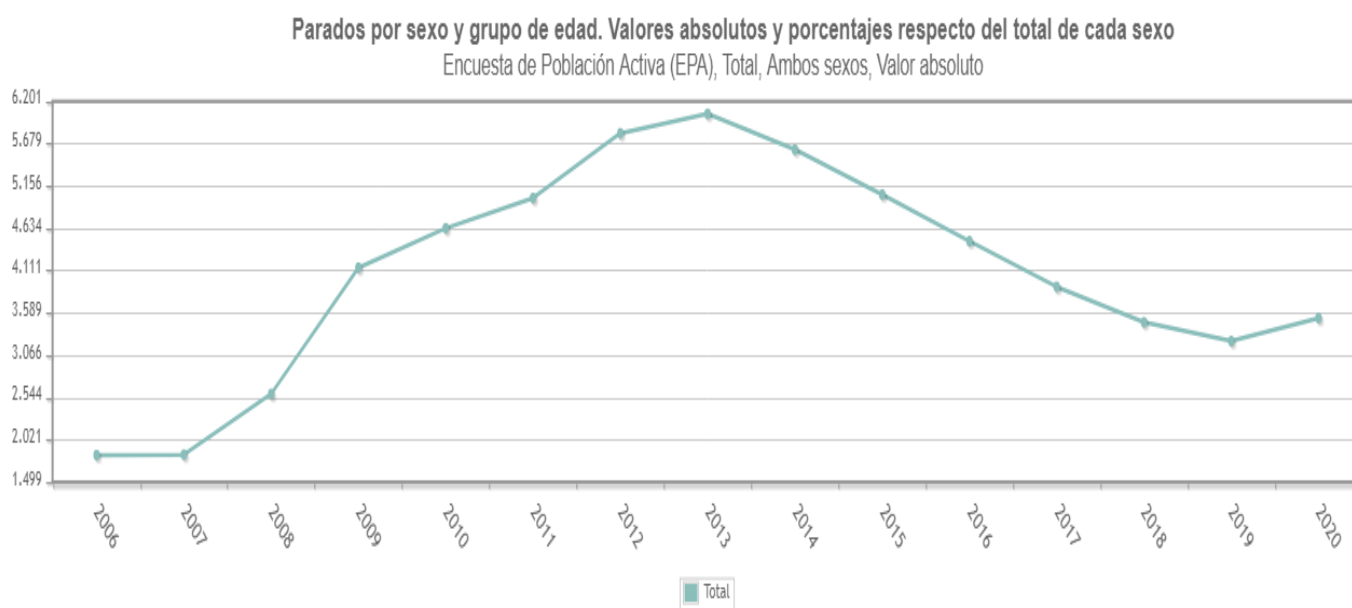
En parte, una de las hipótesis que podría surgirnos a porque el número de trabajadores a disminuido en tan alto grado durante los últimos años, se debería a la Reforma Laboral, y es que, la posición de fuerza en la negociación colectiva con la que contaban los sindicatos hasta el momento de la Reforma Laboral, se perdió con la limitación de la ultraactividad, un colchón por llamarlo de forma metafórica para los sindicatos y la RLT a la hora de no aceptar condiciones peores en los periodos de negociación y que, a partir de ese momento se perdía y como más adelante veremos, las consecuencias que tendría. Esto podría ser uno de los porqués, la confianza de la clase trabajadora en los sindicatos se perdería.

3.- LA REFORMA LABORAL DE 2012

LA REFORMA LABORAL DEL 2012

En este punto hablaremos de forma extendida de la Reforma Laboral del año 2012.

Como hemos podido ver en el contexto socio-económico, en el año 2010, el gobierno de aquel entonces ya adoptó medidas de impacto para flexibilizar el mercado laboral y frenar la destrucción de empleo. Como podremos observar en la siguiente gráfica, la situación que había en España requería intervenir el mercado laboral, y la decisión tomada fue entre otras, la reforma la legislación en materia laboral para conseguir detener la destrucción del empleo.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En esta gráfica podemos ver la evolución del número de desempleados durante los últimos 15 años en España. Este periodo de referencia se tenido en consideración por diversas causas.

El primer motivo se determina en base a que, en el año 2006 concurren dos factores o situaciones trascendentales en el devenir de la economía. El primero de ellos son declaraciones del gobierno de España en ese momento, en el que ya nos acercábamos a la siguiente campaña electoral, y en el que se dijo que España alcanzaría el pleno empleo en los siguientes años. Por aquel año contábamos con unos 2 millones de personas en situación de desempleo. Mientras que, y como ya se menciona en el contexto socio-económico de España, los expertos en economía ya estaban hablando

de que en los próximos años se dejaba entre ver una crisis económica y que, la burbuja inmobiliaria, la situación en la que la inflación en sus precios era irreal, y el volumen tanto de empleo como de generación de riqueza era irreal, ya comenzaba a dar signos de ser insostenible en el tiempo.

En 2007, ya es cuando se inicia un ascenso de los desempleados. En cualquier economía, al medirse los datos cada trimestre es posible en un alto porcentaje encontrar trimestres en que los datos del paro aumenten, en España eso es algo frecuente como hemos podido analizar anteriormente en este trabajo, dentro del número de parados España mantiene una tasa fija de forma constante en el tiempo de entorno al 10% de desempleo estructural. Por otro lado, y como se puede ver en los datos del porcentaje que aporta cada sector económico al PIB de España, al ser un destino turístico a nivel mundial, en las épocas de mayor afluencia de turistas, en verano y Semana Santa principalmente, la creación de empleo aumenta de forma significativa, pero, de forma estacional. En España se produce en 2007-2008 un aumento de más de medio millón de parados, un hecho sobre el que no se pusieron medidas, y que más adelante le empezaron a llamar desaceleración de la economía, algo normal en una economía que llevaba trimestres creciendo a un ritmo medio de más de un 4%. En ese año ya se mostraron signos de alerta ante la grave crisis que estaba por llegar.

Al siguiente ejercicio económico le sobrevino el desastre. Se destruyeron en un año más de 1,5 millones de puestos de trabajo el año en el que se produjo el inicio de la crisis.

Hasta el año 2012, y pese a las medidas que se llevaron a cabo como podemos ver en el punto anterior de este trabajo, se siguió destruyendo empleo llegando en el 2012 a superar los seis millones de parados.

La crisis económica había golpeado en mayor medida a diferentes colectivos y que eran la mayoría de los que se encontraban en esa situación. Por un lado, encontrábamos a las personas mayores de 45 años que habían perdido sus empleos y ya en 2012, un gran número de ellos se encontraba en situación de desempleo de larga duración. Por otro, encontrábamos a los jóvenes. Una tasa de desempleo juvenil que se situaba en un 55,13% y que obligaba a los jóvenes en parte por la falta de oportunidades de trabajo, a emigrar a otros Estados para poder trabajar y pese a tener formación o estudios superiores, se encontraban sin poder encontrar un puesto de trabajo acorde a sus aptitudes.

En febrero de 2012, se produce la Reforma Laboral del gobierno del PP. Sobre la que estamos hablando en este trabajo. A continuación, explicaremos los cambios que produjo en el mundo laboral para así poder entender y tener una base de conocimiento

sobre ella antes de centrarnos en los aspectos o ejes y que determinaron la nueva legislación del mercado laboral.

“Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.”

Con este título se da inicio al documento público en el cual se citan las nuevas regulaciones del mercado laboral.

- Por un lado, tenemos las medidas que se centran en regular el trabajo de carácter temporal. En esta reforma laboral se reforma el marco regulador de las ETT, y mediante el cual se les da la potestad para que puedan operar en el mercado como si se trataran de agencias de colocación. Esta medida permitía a las ETT realizar las mismas funciones que las agencias dentro de su actividad y ofrecer a los parados, la realización de cursos de formación, el ofrecimiento de puestos de empleo. El mismo modo de trabajar que los servicios públicos de empleo (SPEE/SEPE). En su día, la justificación en parte de la aplicación de esta medida, fue que, el SPEE se había vuelto ineficiente debido a la situación. Se había triplicado la cantidad de parados en España, pero el número de trabajadores de este organismo continuaba siendo el mismo, de modo que no podían hacer frente a la cantidad de trabajadores en situación de desempleo y que iban al antiguo INEM.
- La **formación profesional**. En la reforma laboral, se optó por fomentar la formación profesional. Apostar por la formación práctica de la gran diversidad de oficios que se demandaban en España. Mejorar la formación de los trabajadores para mejorar la competitividad. Se optó por regular el acceso a esta formación como un derecho individual de los trabajadores y a gozar de permisos de trabajo para la formación o para adaptarse a posibles cambios en los puestos de trabajo. Otra medida importante en este aspecto, fue autorizar además de los centros de educación pública, centros privados que reunieran los requisitos a impartir esta formación profesional con carácter oficial.
- Los contratos para la formación y aprendizaje se modificaron. A partir de la entrada en vigor de esta reforma, los contratos en prácticas tenían bonificaciones a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a AT y EP, desempleo, FOGASA y FP, del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla fuera inferior a 250 personas, o del 75%, en el resto de empresas. En caso de prorrogar los contratos para formación y aprendizaje los descuentos en esas

bonificaciones serían del 100% de la cuota. Otro aspecto importante fue que, en caso de transformar esos contratos para formación, se convirtieran en *indefinidos* tendrían un descuento en las cuotas de hasta 1.500 € en el caso de hombres, y de 1.800 € en las mujeres. En el caso de los contratos en prácticas, la transformación de estos en indefinidos, y en empresas de menos de 50 trabajadores, estarían bonificados con hasta 700 € anuales.

- En empresas de menos de 50 de trabajadores, se optó por incentivar la contratación indefinida de aquellos trabajadores desempleados que pertenecieran a colectivos vulnerables. En este caso los mayores de 45 años o por el contrario, menores de 30 años. Estos contratos, tenían un periodo de prueba de hasta un año, y los incentivos o bonificaciones a la SS podían variar en función de diversos factores, aunque el requisito principal, era, que se encontraran en situación de desempleo.
- A los contratos de duración determinada se les permitía a partir de esta nueva legalidad, la realización de horas extraordinarias con las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo. Algo para flexibilizar el empleo.
- Se modificó la regulación del teletrabajo para adaptar el trabajo a distancia o desde el domicilio a la nueva situación que se encontraban las TIC.
- Se modificaron los criterios de **clasificación profesional** para flexibilizar la movilidad funcional dentro de las empresas. Con esta medida, la agrupación por *GRUPO PROFESIONAL* pasaba a agrupar a los trabajadores en función de su nivel formativo, sus aptitudes y las funciones que fuera a realizar en su puesto de trabajo. De este modo, se podrían incluir dentro de un mismo grupo profesional diferentes puestos de trabajo independientemente de las funciones, responsabilidades, y diversos matices. Esto podía acordarse a través de la negociación colectiva o con los RLT de la empresa.

También mediante pacto en contrato entre el empresario y el trabajador. En este caso, la medida más importante, es que la remuneración del trabajo vendría marcada por el tiempo de desempeño en un puesto de trabajo, es decir, el puesto en el que se prestara más tiempo, sería el que marcaría la retribución.

- MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.
 - Con la nueva Refoma Laboral se modificaban las condiciones para adoptar estos cambios.
 - La distribución irregular de la jornada de trabajo podía acordarse mediante la negociación colectiva, o en su caso, hasta un máximo de un 5% de la jornada anual.
 - La movilidad funcional, como ya hemos mencionado anteriormente.

- La movilidad geográfica. Esta nueva modificación se aprueba y siempre que se justifique la causa de esta movilidad, se podrá llevar a cabo. Se tienen en cuenta ciertos condicionantes para no aplicarlo a los trabajadores en función de su situación.
- Se eliminan diferencias entre las MSCT de carácter individual y colectivo; se incorporan como razones objetivas, aquellas que traten de mejorar la productividad o por razones de organización técnica de la empresa.
- Se añade la modificación del salario y no solo la forma de remuneración.
- Se acepta la extinción por MSCT con derecho a ser indemnizado con hasta 20 días por año trabajado con un máximo de 9 mensualidades.
- Se reducen los días de pre aviso para estas modificaciones. De 30 días, se pasa a 15.
- LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O LAS REDUCCIONES DE JORNADA: Ante la situación que se vivió durante la crisis en la que muchas empresas tuvieron que cesar su actividad y despedir a sus trabajadores, en esta Reforma se regularon mecanismos para suspender la actividad sin que el trabajador tuviera que marcharse al paro y donde, durante esa situación la empresa reduciría los costes de personal tanto en salarios como en cuotas a la SS. El conocido como ERTE. De este modo, aunque no estuvieran trabajando durante el tiempo que concurrían estas circunstancias, no se incluían dentro del n.º de desempleados de España y continuaban cotizando a la SS. Una medida que se utilizó para frenar en parte el aumento de los parados a nivel estadístico.
- La negociación colectiva. Fue modificada para dar prioridad a los convenios de empresa, además de modificar los aspectos que más adelante se analizarán con detalle. Es una de las medidas más lesivas hacia los trabajadores de esta Reforma.
- Se suspendió la encadenación de los contratos de duración determinada. Hasta ese momento, cuando un trabajador estaba contratado durante más de 24 meses con varios contratos de carácter temporal, dentro de un periodo de 30 meses en la misma empresa, adquiriría la condición de indefinido.
- Las extinciones de las Relaciones Laborales también fueron modificadas tal y como se verá de manera íntegra en los siguientes apartados del trabajo. En rasgos generales, con esta reforma laboral se redujeron los costes para la empresa en caso de extinguir los contratos de los

trabajadores independientemente del tipo de contrato que tuvieran y de la naturaleza de la propia extinción contractual, peyorando a nivel general todas las extinciones de contrato y minorando las cuantías que los trabajadores recibirían.

- Se cambia el régimen jurídico del FOGASA, modificando su ámbito de actuación y ciñéndolo al resarcimiento de parte de las indemnizaciones por extinciones de contratos indefinidos, que tuvieran lugar en empresas de menos de 25 trabajadores y no hubieran sido declaradas como improcedentes.
- Reforma procesal. Se creó una nueva modalidad para los casos de despidos colectivos, se matizaron diferentes aspectos que afectaban a la jurisdicción social y ciertos aspectos para que los procesos no se demoraran en el tiempo y agilizar los diferentes sucesos de este ámbito.
- Se fijaron medidas en los puestos de empleo público, así como también a los altos cargos de este régimen en materia de despidos e indemnizaciones.
- Se realizaron modificaciones en el ámbito de la conciliación familiar, cuestiones por ejemplo como el permiso de lactancia hasta que el menor cumpliera los 9 meses de edad, o el conocimiento del trabajador de las vacaciones.

En rasgos generales, este fue el contenido básico de la Reforma Laboral del año 2012 como medida de extrema urgencia ante la situación que vivía el país. En este trabajo, a continuación, analizaremos de forma detallada para conocer los efectos que produjo esta reforma, de las medidas más lesivas y que más repercusión causaron sobre la parte afectada, el trabajador. Cabe decir, que la línea reformista de este gobierno fue de tono liberal en lo económico, y, por lo tanto, resto poder a los agentes sociales y al propio ejecutivo a la hora de pactar y negociar medidas entre las empresas, pues sí es cierto, que en ese momento, las empresas en su mayoría atravesaban un momento crítico. Para las empresas tuvo un éxito rotundo ya que sí que es cierto, que mejoraron sus resultados y a nivel competitivo, se había creado una legislación que además de beneficiar

3.1.- EJES DE LA REFORMA LABORAL

En este apartado vamos a hablar brevemente de los ejes fundamentales sobre los que giró la reforma del mercado laboral que llevó a cabo el gobierno de España. Uno de los aspectos importantes que influyeron en las medidas adoptadas, fueron las recomendaciones por parte de la Unión Europea. Al formar parte de la Comunidad Europea y de tener como moneda, el euro, España debe seguir las pautas que marcan el resto de países miembros.

Tras la crisis financiera del año 2008, en la UE se optó por llevar a cabo una serie de medidas de carácter restrictivo en lugar de expansivo. La principal medida fue la de apoyar al sector financiero, y pese a que es un determinante importante en el aspecto laboral, no nos centraremos en esas medidas.

Desde la Unión Europea, tal y como está sucediendo actualmente con la crisis derivada de la Covid-19, cuando en ese momento, la crisis económica estaba dejando a niveles mínimos las economías, desde la UE se llevó a cabo el “rescate” de las economías más afectadas. En este caso, las que más se vieron afectadas fueron las economías del sur de Europa, y por ende España.

Una de las condiciones entre otras tantas que se impuso a España es que debía hacer su mercado laboral mucho más competitivo, convirtiendo así a sus empresas en organizaciones más fuertes en el panorama internacional.

La reforma laboral exigida y llevada a cabo en ese momento, como explicaremos en los siguientes puntos giro en torno a la dinamización del empleo, la competitividad de las empresas, y mejorar los datos estadísticos del daño causado por la crisis económica. Para ello, la vía más rápida para conseguir lograr ese objetivo era la reducción de costes para las empresas, y la opción más viable para ello era la de reducir los gastos fijos que provenían del personal.

4.- CONCEPTO DE DEVALUACIÓN SALARIAL

En este punto vamos a tratar de analizar en que consiste el concepto base sobre el que trata una parte importante de este trabajo. La devaluación salarial².

La devaluación salarial sufrida por los trabajadores a causa de las medidas que en los siguientes puntos sobre las medidas de la Reforma veremos de forma detallada agravó aún más, las condiciones de vida de la clase trabajadora.

Este concepto pertenece a un amplio glosario de términos económicos y que se produce cuando se combinan diversos factores, es decir, la devaluación salarial es el resultado de combinar una serie de circunstancias, de las que explicaremos a continuación, como son entre muchas, la bajada de los salarios, la subida del IPC, el aumento de la temporalidad, la precariedad en los contratos, y demás conceptos que influyen directamente entre la economía y el ámbito laboral.

Para este trabajo, vamos a observar y analizar como desde que inició la crisis, se inició esta cadena de sucesos que tuvo como consecuencia que la sociedad española sufriera una pérdida de poder adquisitivo a causa en parte, de esa devaluación salarial. Para ello analizaremos parte por parte como sucedió este proceso y que, a día de hoy, continua.

Habiendo visto como se inicia la crisis económica de forma breve, en los primeros puntos, y viendo las consecuencias a nivel de empleo tan graves que acompañaron a la crisis, tenemos por un lado el gran número de personas que perdieron su empleo y, ante la escasez de demanda de mano de obra, muchas de esas personas que se habían quedado en situación de desempleo y no encontraban un puesto de trabajo, habían visto cómo sus niveles de ingresos habían sido reducidos drásticamente.

Por otro lado, la crisis financiera que nos afectó en 2008 generó también una fuerte caída en el consumo, por lo que, el nivel de productividad de España no necesitaba la misma cantidad de puestos de trabajo para intentar obtener beneficios con la producción. Esta caída del consumo se entiende claro está, porque en situación de recesión económica en la que han caído tanto los niveles de empleo a diversos sectores, genera además incertidumbre y un cambio en las tendencias de la sociedad en el sentido de, se consume mucho menos, ya sean servicios, productos u otros bienes, y se dedica, lo que se puede y en el tiempo que se puede, a destinar el dinero que no necesita la sociedad para cubrir sus necesidades bajas al ahorro de ese capital, por lo

² En este apartado, se explica en que consiste la devaluación salarial. En el punto último de efectividad, mostraremos datos oficiales a la hora de analizar porque se produce este efecto.

tanto se traduce, en que la circulación de la moneda, disminuye, ralentizando aún más la recuperación del nivel de consumo, traduciéndose en una disminución de la producción de bienes y servicios.

Por la parte de las empresas, desde el punto de vista de la economía de los recursos humanos, ante una caída de la demanda de bienes y productos de servicio, la producción cae, y al tener que producir menos cantidad, la cantidad de ingresos se reducen, así como la mano de obra necesaria para tener que producir esa cantidad más reducida de bienes, por lo tanto, el efecto que produce es de una disminución de la contratación y a su vez de los márgenes.

En esta situación en la que el desempleo aumenta tanto, y el resto de condiciones de vida no varían, los desempleados necesitan trabajar para poder obtener ingresos con los que cubrir sus necesidades básicas. Por ese motivo, al aumentar la cantidad de trabajadores que están dispuestos a trabajar y en una situación en la que la demanda de mano de obra es reducida, esos trabajadores que no cuentan con un puesto de trabajo, están dispuestos a empeorar sus condiciones contractuales, en este caso tener un salario más bajo que sus competidores, aceptara peores condiciones con el fin de obtener un puesto de trabajo.

Si a este efecto que causa la propia economía cuando disminuyen los niveles de empleo, sumamos las modificaciones que veremos en este trabajo respecto a la negociación colectiva y más en concreto al descuelgue de convenio, generaba que, al aumentar la rotación del empleo, que los salarios no aumentaban ni lo hacía tampoco el SMI, que se había habilitado el mecanismo para descolgarse del CC en caso de que se dieran las circunstancias oportunas, además de que en caso de no llegar a acuerdos en la negociación de los Convenios se limitara la “ultraactividad” y, que a partir del año de caducidad, los trabajadores que contrataran lo hicieran con las condiciones mínimas que marcaban la legislación y no los Convenios sectoriales o de empresa. Estas circunstancias han tenido un efecto devaluatorio a nivel salarial, y que sumado como ya hemos dicho al incremento de los precios y del nivel de vida de los últimos años desde la reforma, este efecto aun es mayor y por lo tanto se ha convertido en un grave problema de España y que no parece tener un cambio de tendencia en los próximos años.

Este efecto se ha dado en España después la Reforma Laboral del 2012 en parte por las medidas que afectaban directamente a la negociación colectiva en el punto seis de este trabajo.

5.- LA FLEXIBILIZACIÓN DEL EMPLEO

En este punto del trabajo, trataremos de dar respuesta a que hecho se conoce como la flexibilidad del mercado de trabajo. En este trabajo, ya hemos visto los problemas estructurales del sistema económico-laboral de España y que consecuencias tuvo la crisis financiera iniciada en el año 2007 y que siguió durante el siguiente curso, así como la reacción en cadena que tuvo en los sectores económicos del país.

En este punto, haremos mención de forma breve a cómo funciona desde una vista simplista, el papel del Estado en la economía.

Dentro de que vivimos en un país en el que la economía se rige en función de las reglas del mercado, la conocida economía de mercado, o que se rige en base a los principios del capitalismo. El papel que juega el Estado en este ámbito es el de regulador de ese propio mercado, ya que en caso de que no interviniera, el sistema impediría que el tejido empresarial de este país tuviera los días contados.

El Estado es quien legisla las regulaciones en materia laboral, que es la parte que nos interesa para esta materia. Sin esa intervención la posición de poder que tienen las empresas frente al trabajador sería abusiva, y gracias a esa legislación se busca esa igualdad de poder en las relaciones. Esto, como vemos en el trabajo se realiza mediante los agentes sociales dentro de las negociaciones entre ellos y los gobiernos.

En ese año, habíamos visto como por parte de los gobiernos de ese periodo primeramente al inicio de la crisis, se optó por la parte del gobierno del Partido Socialista Obrero Español, del fomento del empleo a través de políticas keynesianas en las que se aumentó el gasto público a través de obras públicas y que, en el momento en que esos planes se vio que no daban el resultado esperado en los niveles de empleo y que éste seguía destruyéndose a un alto ritmo se optó por un cambio de estrategia en el que se empezó a flexibilizar el empleo.

Este cambio de tendencia se llevó a cabo con el cambio de gobierno tras las elecciones generales del año 2011, en las que entro en el gobierno el Partido Popular y que, con la mayoría absoluta, inició las reformas legislativas que estamos tratando en este trabajo. La ideología de este gobierno, es liberal en lo económico, una postura contraria en la mayoría de sentidos a la socialdemocracia y quisieron dar remedio a los niveles del paro, como cualquier otro remedio.

El nuevo gobierno, en vista de que la economía seguía hundiéndose, creyó oportuno en que plantear cambios en la legislación que permitieran a las empresas ser más competitivas en el corto plazo era la mejor opción para la recuperación de la economía. El flexibilizar el mercado de trabajo español era la solución.

Consistió en ayudar a las empresas a que pudieran reducir en parte sus costes a la hora de producir, y la medida de impacto más rápida fue sobre las relaciones laborales.

El proceso de flexibilización en España consistió en que las empresas, a través de esa reducción de costes, recuperaran ese volumen de actividad de forma más rápida, como se verá en los apartados donde analicemos el contenido de la reforma laboral del año 2012. Con ese objetivo a vista que tenía el gobierno de dinamizar de nuevo la economía y que se volviera a crecer, las medidas de flexibilización del empleo de la reforma laboral aprobada en el 2010, en 2012 sin tiempo efectivo de ver resultados en el medio y largo plazo, se aprueba esta nueva que lo que consigue es, reducir los costes que tendrán las empresas, tanto a niveles salariales, a niveles de temporalidad y en casos de despido. Reduciendo esos costes, en los que las empresas salen beneficiadas les permiten organizar la contratación de los trabajadores de forma que aumente más la temporalidad, como veremos en el siguiente anexo donde las tasas de temporalidad aumentaron año tras año después de la reforma laboral. A causa de esta flexibilización del empleo, en la que se había logrado reducir los costes salariales tenía el efecto contrario en los trabajadores. Uno de los factores por los cuales, con la reforma laboral del año 2012, los trabajadores vieron como perdieron capacidad económica ya que la temporalidad en el empleo crea un efecto en el que el trabajador pierde poder adquisitivo ya que pierde la posibilidad de ganar las mejoras que proporciona un trabajo indefinido en el largo plazo. Con esto, nos referimos a que, sumando todos los aspectos de la reforma laboral que había hecho perder derechos laborales a aquellos trabajadores que se incorporaban al mercado laboral ya fuera por encontrar nuevos empleos o incorporarse a él, ese factor de percepción de temporalidad en el trabajo hacía que todas las mejoras que un trabajador pudiera ir adquiriendo con la permanencia en el tiempo en una empresa, con el alto grado de temporalidad que se había alcanzado esto se perdía. Las posibilidades de ascender en un puesto de trabajo, también se perdían. Sumado a que no se penalizaba la temporalidad de los contratos, generaba una situación de pérdida de poder adquisitivo y de estabilidad en el medio y largo plazo.

En este trabajo mencionamos por primera vez esto, y que se respaldará mostrando y analizando los datos temporalidad, observamos como nuestra economía, además de tener muchas carencias y debilidades estructurales, sigue el patrón de una economía

basada en gran parte en la estacionalidad del empleo. Como hemos podido ver, en el punto donde hablamos de los sectores económicos y su influencia en España, el sector relacionado con los servicios, suele generar puestos de empleos de poca calidad, temporales, y sin apenas valor añadido. Podemos ver los ejemplos en los porcentajes de temporalidad de sectores como la hostelería y restauración, añadiendo, además, que no suelen ser contratos que requieran la contratación a jornadas completas. Pues, en parte, esta forma de contratación, se trasladó a sectores tan importantes para la economía y que, anteriormente, no se realizaban bajo esa modalidad. De este modo, al flexibilizar el empleo en la mayoría de sectores económicos, creabas competitividad entre las empresas, pero los niveles de economía a nivel doméstico, no solo no se recuperaban, sino que se empobrecían a causa de que los precios a nivel general en España seguían una tendencia al alza, como podremos observar en el siguiente gráfico donde se muestra una evolución del IPC durante los años siguientes al estallido de la crisis.

Consistió en ayudar a las empresas a que pudieran reducir en parte sus costes a la hora de producir, y la medida de impacto más rápida fue sobre las relaciones laborales.

Pero, la flexibilización del empleo, no solo consistía en dotar de ayudas que fomentaran la contratación. Uno de los aspectos más importantes de la Reforma Laboral, a la hora de reducir y flexibilizar el empleo, fue reducir el coste del despido, y qué, a continuación hablaremos de él.

5.1.- EL ABARATAMIENTO DEL DESPIDO.

Con la Reforma Laboral, como ya hemos mencionado, se pretendían reducir los costes que tenían las empresas y que optimizaran sus recursos de mejor manera. Uno de los problemas que surgían durante las crisis económicas, era a la hora de despedir trabajadores.

En el Capítulo V de la Ley para la Reforma del mercado de trabajo, con el fin de reducir la dualidad contractual, se optó por reducir la brecha entre la extinción de los contratos indefinidos de los de duración determinada. Hasta ese momento, en los despidos improcedentes, la indemnización se situaba en los 45 días de salario por año trabajado con un tope máximo de 42 mensualidades, mientras que, la indemnización por extinción de un contrato de Duración Determinada, se situaba en abonar al trabajador al cumplir su contrato con 12 días de salario.

Por ese motivo, y para tratar de reducir esa dualidad en la que, la contratación indefinida se había reducido en un alto porcentaje, se decidió reducir esa diferencia entre los despidos, por lo que, a partir de la aprobación de esta ley el día 11 de febrero de 2012, las indemnizaciones por finalización de contratos de duración determinada se mantenían en 12 días, y por otro lado, los contratos indefinidos, a partir del momento de la aprobación de la nueva Reforma Laboral, las extinciones de los contratos pasaban a contar con una indemnización por despido improcedente de 33 días de salario por año trabajado con un tope de 24 mensualidades, una reducción del coste del despido de un 27% aproximadamente algo, que, realmente sí que reducía la diferencia entre un tipo de contrato y otro pero a la baja ahorrando costes para la empresa en caso de tener que despedir y que se declarara el despido improcedente, aunque dicha medida, se argumentara como ya hemos dicho, para fomentar la contratación indefinida.

Otras medidas que habían hecho que se redujera el coste por los despidos, fue añadir más tipos de causas objetivas a las cuales podía acogerse la empresa, entre los cuales, a partir de febrero del 2012, el acumular pérdidas durante un año suponía poder justificar despidos objetivos.

Como se podrá ver en las conclusiones sobre este trabajo, hemos incluido una gráfica donde se analizará si esta reforma solucionó el problema para la temporalidad de España. Lo cierto es, y como bien se ve en la gráfica, es que los datos de celebración de contratos de Dur. Det. se redujeron a un 9% a partir del momento en el que el empleo comenzó a recuperarse, es decir dejó de destruirse empleo, ya en el año 2013.

Una de las causas de esto, fue la limitación como ya hemos podido ver en el contenido de la Reforma, que la concatenación de contratos temporales se limitó a un periodo de estar contratados bajo esa modalidad como máximo un periodo de 24 meses para la misma empresa dentro de un periodo de 30 meses. A lo que tendríamos que sumar, que dentro de la variedad de contratos y que más tarde mencionaremos sus consecuencias, las medidas que se propusieron dentro del ámbito de la flexibilización y dinamización del empleo, el fondo que contenían todas, era el de, fomentar que se contratara a personas, sin que ello supusiera un incremento en los costes demasiado elevado para la empresa.

6.- MEDIDAS SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU EFECTO SOBRE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES Y LOS DE EMPRESA.

¿QUÉ ES UN CONVENIO COLECTIVO?

Dentro de la regulación por la que se rigen las relaciones laborales, un convenio colectivo es una fuente normativa que se encuentra jerárquicamente por debajo de las leyes que emanan del poder legislativo. En España, la fuente de regulación que marca los mínimos de todas las relaciones laborales encuadradas dentro del Régimen General, es el Estatuto de los Trabajadores. En nuestro caso su última modificación fue el Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre de 2015, por el que se aprobaba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En esta ley se recoge la legislación y los mínimos que las empresas deben cumplir a la hora de contratar trabajadores.

Los Convenios Colectivos son acuerdos normativos que se firman entre la representación de los trabajadores, y la patronal. La firma de estos acuerdos, se logra realizar gracias a la negociación colectiva, un hecho que junto al cumplimiento de estos convenios fue perjudicado de forma alarmante con la Reforma Laboral del 2012.

Estos acuerdos, lo que tratan de alcanzar es de mejorar las condiciones que se estipulan en el Estatuto de los trabajadores. Tienen como objetivo, mejorar los mínimos establecidos por la ley. En ningún caso podrán nunca empeorar y restar derechos adquiridos a los trabajadores.

La característica principal de estos acuerdos es que se realizan por sectores. ¿Qué queremos decir con esto? Que, así como la legislación básica afecta a todos los trabajadores independientemente de que trabajo realicen o en qué sector se haga, los convenios colectivos se pactan sobre varios ámbitos distintos a los que se vayan a aplicar.

Tenemos Convenios Colectivos a nivel Estatal. Estos se centran sobre todas las empresas que pertenezcan y tengan cabida dentro de la actividad económica en concreto.

A estos acuerdos a nivel estatal, encontramos los Convenios Colectivos que afectan a esas empresas en función de la Comunidad Autónoma en la que se haya pactado y sobre las empresas que tengan su domicilio fiscal en esa Comunidad Autónoma.

Bajo estos convenios, encontramos los que resultan de aplicación a nivel provincial, con un funcionamiento a nivel regulador similar a su superior.

Y, por último, encontramos que, en función del tamaño de la empresa, si éstas reúnen las características adecuadas, pueden disponer de un convenio propio de empresa. Estos Convenios Colectivos, con los que contamos dentro de nuestra normativa, con los Convenios de empresa. Estos eran inferiores en jerarquía a los propios Convenios Colectivos, pero con el cambio que se introdujo en la Reforma Laboral, pasaron a ser prioritarios a los anteriores mencionados y por ello, el efecto que produjo en parte esta priorización junto a las demás medidas, fue agravar la situación salarial de los trabajadores en España.

Los Convenios Colectivos reúnen una serie de normas que en el momento en el que una empresa somete a ellas el contrato de trabajo, debe cumplirlas estrictamente, respetando las condiciones que establecen en todos los ámbitos que cubren, pues se regulan aspectos relacionados con la jornada de trabajo, la forma en la que se distribuye la jornada durante ese año, la clasificación profesional, los niveles retributivos entre otros aspectos que se anexarán a continuación de este punto en un anexo.

Una de las características más importantes que tienen estas normas reguladoras, es su vigencia. Estos pactos tienen una duración establecida en el tiempo, en los que, durante su periodo de vigencia los trabajadores que estén afectados por el mismo tendrán el derecho a beneficiarse de sus condiciones, pero, cuando su vigencia llegaba a su fin, daba un inicio a un periodo de ultraactividad del Convenio en concreto. Por explicarlo de una manera sencilla, este periodo de ultraactividad tiene un funcionamiento similar a cuando en el parlamento las fuerzas políticas no alcanzan un acuerdo para aprobar los presupuestos y se mantiene el mismo presupuesto del año anterior. En ese sentido mientras se producían las negociaciones del nuevo Convenio, los nuevos trabajadores que eran contratados para ese sector al que afectaba la norma, se prorrogaba la vigencia de los Convenios hasta alcanzar un nuevo acuerdo en los mismos. Uno de los aspectos que veremos con la Reforma Laboral del año 2012 es la medida que incluyeron y que afectaba directamente a esta parte y las consecuencias que tenía para los trabajadores afectados por la medida.

En los últimos años, después de la crisis económica y de la medida que aprobaron respecto a la materia de negociación colectiva, se ha observado cómo la firma de pactos colectivos entre empresas y representantes de los trabajadores ha ido disminuyendo de forma alarmante.

EL DESCUELGUE DE CONVENIO

El descuelgue de Convenio es el proceso mediante el cual una empresa a través de un procedimiento especial que a continuación explicaremos, por el cual se desliga del Convenio Colectivo de aplicación al que está sometida y a su vez, es una de las consecuencias que trajo consigo la Reforma Laboral del año 2012.

Como observamos en el punto donde se explica el contenido de la reforma laboral del año 2012, la negociación colectiva fue una de las materias que sufrieron una modificación. Este fue uno de los aspectos a través del cual se ofrecieron nuevos mecanismos a disposición de las empresas para cuando concurren ciertas circunstancias objetivas y por las cuales, a través de este procedimiento se les permite y durante un tiempo limitado aplicar las condiciones mínimas que recoge la legislación y no las del convenio.

Este procedimiento especial, viene recogido dentro del Estatuto de los Trabajadores y cita de la siguiente manera en su punto tercero: *“Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias”.*

Esto lo que nos indica es, que a través de un proceso de negociación y de consultas, se puede llegar al acuerdo entre los trabajadores o su RLT con la empresa de no aplicar el convenio colectivo durante ese tiempo determinado. Las materias que pueden dejar de aplicarse en estos procesos son las siguientes.

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de salarios o remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones a desempeñar, siempre y cuando escapen a las medidas previstas en el art. 39 del E.T.
- Mejoras voluntarias en materia de SS.

Para llevar a cabo este procedimiento, deben concurrir causas objetivas. Debe darse una serie de circunstancias similares a las que se dan cuando se recurre al ERTE o ERE

por causas objetivas, y pueden ser de razón económica, tecnológica, organizativa o productiva. Normalmente, en este procedimiento, tiene más peso la primera razón mencionada, pues, a corto plazo, es la que más efectos puede hacer notar en el funcionamiento de la actividad de la empresa.

¿CÓMO SE LLEVA A CABO ESTE PROCESO?

El inicio de este procedimiento dentro de una empresa se inicia con el propio anuncio del empresario o responsable de la gestión de la empresa a los trabajadores y sus representantes legales dentro de ella en el caso de que los haya. En ese momento se anuncia por parte de la empresa que dará inicio un periodo de consultas por el cual se procederá retirar las condiciones reguladas por el Convenio Colectivo que tienen de aplicación. Estas consultas, deberán ser a través de la buena fe de ambas partes, poniendo sobre la mesa toda la información trascendental por la cual se toma esa medida extraordinaria de forma justificada, y el planteamiento por ambas partes de medidas que puedan solucionar esa situación sin tener que llegar a empeorar las condiciones laborales de la plantilla de la empresa. No se exige que la comunicación de este inicio de periodo de consultas se realice de forma determinada siendo el simple y mero hecho de la comunicación y que todos la hayan recibido un canal válido. El no cumplir con alguno de estos pasos tendrá como consecuencia que el periodo legal de consultas se considere inválido.

El contenido de estas consultas deberá contener y versar sobre las causas que motivan esa decisión y las consecuentes medidas que se aplicaran en la empresa para tratar de solucionar el problema. Es decir, dentro de la situación problemática que atraviesa la empresa, se deberá justificar de la manera posible él porque de la aplicación de esas propuestas que emanan de la dirección de la empresa. Por parte de los trabajadores, tendrán el derecho a que ese periodo de consultas sea sustituido por un periodo de mediación y arbitraje que no podrá durar más de 15 días desde su constitución.

Este periodo de consultas ya sea entre la RLT y la dirección de la empresa, o que cuente con la participación de un mediador o la figura de un árbitro. Durante estos 15 días que tienen como máximo de duración el periodo de consultas, se llevaran a cabo las negociaciones que, en caso de alcanzar un acuerdo entre ambas partes, podrá concluir antes de que hayan pasado esos 15 días.

En caso, de que durante esta parte del proceso surgieran discrepancias, las partes podrían someter éstas a una comisión paritaria y que dispondría de un plazo de 7 días

para resolver desde que se pusiera en manos de la comisión dicha discrepancia surgida. En el caso de que no se hubiera dispuesto de una comisión paritaria, o que ésta no hubiera alcanzado una solución, la forma por la que se resolvería esta discrepancia sería siguiendo los criterios que marca la legislación laboral vigente en ese momento ya fuera de ámbito estatal o autonómico donde se incluiría también la participación en estas resoluciones de los conflictos surgidos en la negociación, los laudos arbitrales, que como se establece en la legislación, tienen el mismo peso que cualquier resolución judicial y deben cumplirse.

De este modo, estos periodos de consultas pueden concluir de dos maneras distintas. Con acuerdo entre las partes, o que no haya acuerdo.

1.- Cuando se produce un acuerdo entre las partes, se dará por entendido que ambas partes están de acuerdo en que concurren las condiciones y causas que justifican esas medidas para proceder con el descuelgue. En caso de que alguna de las partes, quisiera impugnar este acuerdo, debería seguir con el procedimiento impugnatorio que establece la jurisdicción social para este tipo de casos. Por lo que respecta al acuerdo, éste deberá contener de forma detallada las nuevas condiciones laborales que se aplicarán durante el tiempo que esté vigente el acuerdo de descuelgue de convenio, sin poder discriminar por razón de sexo ni vulnerar las medidas que traten de garantizar la igualdad de género y vengán recogidas en el plan de igualdad de la empresa. Estas medidas, solo estarán vigentes hasta la nueva aprobación de un nuevo Convenio Colectivo en la empresa.

2.- En el caso de que estas negociaciones finalicen sin llegar a un acuerdo entre las partes, esta decisión podrá recaer sobre la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en adelante CCNCC, en el caso de que varios centros de trabajo de distintas CCAA estuvieran implicados.

En caso de no llegar a un acuerdo, la decisión recaerá sobre un árbitro designado por la propia CCNCC o en el seno de ésta, garantizando en todo momento la imparcialidad del tercero que toma la decisión. Para impugnar la decisión que se alcance en esta materia estarán a disposición de los interesados los medios de impugnación pertenecientes a la jurisdicción social.

Para ambas situaciones, en caso de que alguna de las partes quisiera impugnarla, se debe seguir el procedimiento que establece el artículo 91 del ET dentro de la jurisdicción social.

Una vez que este proceso de consultas y negociaciones en el que la empresa logra alcanzar un acuerdo para descolgarse del CC, la dirección de la empresa deberá comunicar de forma individual a los trabajadores con un preaviso mínimo de 7 días. Cuando se trate de un traslado, a aquellos trabajadores que se vean afectados se les habrá de comunicar la decisión con un mínimo de 30 días de antelación. Así mismo, la empresa también habrá de comunicar a la autoridad laboral de los acuerdos alcanzados.

¿PORQUÉ FUE TAN PERJUDICIAL PARA LOS SALARIOS?

Con la limitación del periodo de *ultraactividad* a un año de duración, como límite para conseguir a llegar a un acuerdo entre los representantes legales de la empresa y la propia empresa, tras la denuncia de la caducidad del Convenio Colectivo y su denuncia, las negociaciones entraban en puntos muertos en un gran número de ocasiones pues, cuando sumamos que se había dado prioridad jerárquica a los Convenios de empresa, las condiciones que se proponían por parte de la patronal eran bastante peores que las que, con tiempo y esfuerzo habían logrado adquirir.

Ahora, al priorizar estos convenios a nivel de empresa, y tener un límite de tiempo en la negociación tras la caducidad del convenio, se podían dibujar dos escenarios distintos.

El primero de ellos, es, que tras la caducidad de los Convenios a nivel estatal o autonómico, cuando los sindicatos tenían que sentarse a negociar acuerdos con los representantes de las empresas, tuvieran que aceptar unas condiciones peores, o simplemente que se mantuvieran las que ya se venían dando. Sabían los sindicatos, que de no aceptar esas condiciones y firmar esos Convenios, se perdían las condiciones de ese Convenio Colectivo para los trabajadores, en este caso los que se incorporaran al mercado laboral. A causa de esto, por norma general, los sindicatos aceptaban esas condiciones más perjudiciales o sin mejoras.

A nivel de convenio de empresa, funcionaba de la misma manera y con condiciones aún peores que las que contenían los Convenios Colectivos, sin llegar a empeorar las condiciones mínimas marcadas por el Estatuto de los Trabajadores. Tras suceder diversos supuestos en los que, tras la falta de acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores

La problemática de esto, se da cuando, juntando las nuevas medidas establecidas, como son estas que hemos mencionado, y las nuevas condiciones que pueden darse para justificar la adopción de modificaciones sustanciales a nivel colectivo en la empresa. De esta manera y para reducir costes empresariales, las empresas utilizaban

estos mecanismos cuando el Convenio había perdido su vigencia y tras finalizar el periodo de ultraactividad esas condiciones alcanzadas se habían perdido. En ese momento y en el que la empresa, por causas objetivas decidía realizar una modificación sustancial colectiva, podía imponer las condiciones mínimas que marcaba la legislación sobre las condiciones de trabajo.

Sobre esta materia, se pronunció la sala de lo Social del Tribunal Supremo el día 22 de diciembre de 2014³ sobre las consecuencias que había al perderse la vigencia del Convenio Colectivo, y es que, hasta ese momento, había habido dos caminos. El rupturista, el cual la doctrina que seguía es que en el momento en el que se perdía la vigencia del Convenio, se perdían las condiciones pese a que la celebración de dicho contrato fuera anterior a la Reforma Laboral del 11 de febrero de 2012. La otra línea que seguían los tribunales, era más conservadora respecto a mantener las condiciones si el contrato había sido celebrado antes de la aprobación de dicha ley.

Bien, en este caso, el Tribunal Supremo, aclaraba que el contrato de trabajo, servía como base jurídica a la hora de mantener las condiciones adquiridas, y qué, en función del momento que se había iniciado la relación laboral, marcaba los mínimos legales.

Esta sala, se pronunció ratificando esa doctrina en la que, debían mantenerse las condiciones socio-laborales recogidas en el contrato como ya hemos dicho, en base a la legislación de ese momento.

³ RECURSO DE CASACIÓN ORDINARIO DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO, N.º DE RECURSO 264/2014

7.- MODIFICACIONES⁴ EN LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.

Aunque ya hemos podido observar algunas actuaciones sobre la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social, en este punto vamos a nombrar algunas de las modificaciones que incluía la Reforma Laboral sobre la jurisdicción social.

- Se adaptan las modalidades para la regulación de los expedientes reguladores del empleo. A partir de ese momento, se distingue entre el ERE, el Expediente de Regulación de Empleo, y el ERTE, cuando se trata de Expedientes de Regulación de carácter temporal.
- Se regula la materia sobre impugnaciones en casos de reducciones de jornada, por causas objetivas o de fuerza mayor, ya fuere de carácter individual o colectivo de la decisión empresarial, se llevaría a cabo a través de las modalidades procesales de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y de conflictos colectivos dependiendo de la naturaleza de la decisión empresarial.
- Se introdujeron cambios en las modalidades procesales sobre materias de despido disciplinario.
- Con esta Reforma Laboral, se crea una nueva modalidad procesal para casos de despidos colectivos.

⁴ Estas modificaciones se mencionan en el punto 3 donde se analiza el contenido de la Ley 3/2012, pero, dada su importancia y repercusión durante el último año, es de suma importancia incluirla de forma mas detallada.

8.- EFECTIVIDAD DE LA REFORMA LABORAL

La Reforma Laboral, como hemos podido ver transformo el ordenamiento laboral y la situación del mercado de trabajo en España. Pero, en este punto nos haremos la pregunta siguiente: ¿Fue efectiva la Reforma laboral en España?

Para contestar a esta pregunta, compararemos la situación actual que hay en España, sin contar el último año ya que, tras la crisis sanitaria de la Covid-19, los datos no reflejarían fielmente la realidad. Por ello, veremos cómo, los ejes sobre los que giró la Reforma Laboral y que pretendía acabar con la destrucción del empleo y recuperar la creación del mismo además de pretender en el largo plazo solucionar problemas estructurales del empleo.

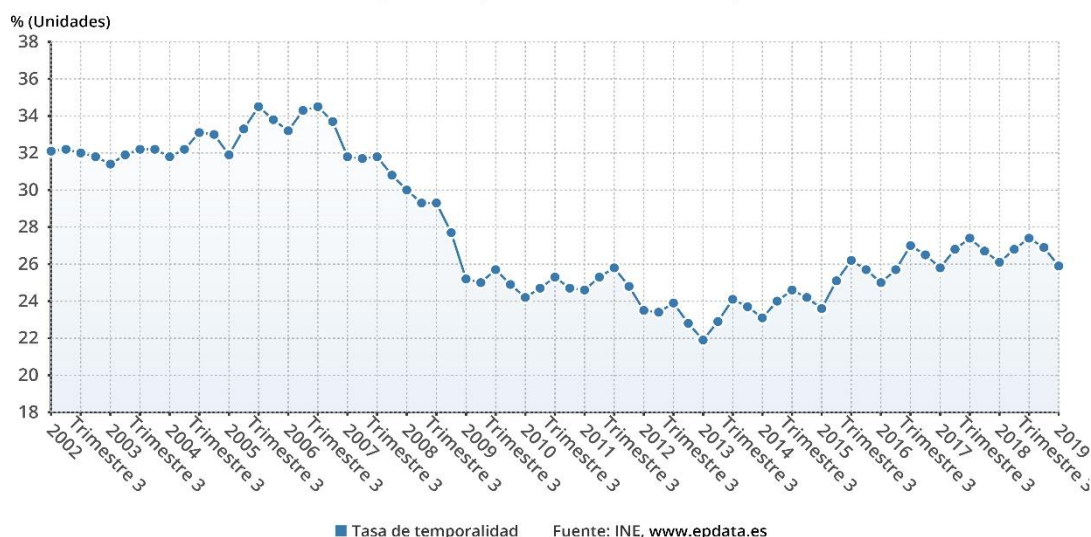
Primeramente, a continuación uno de los aspectos que más perjudicó a España durante la crisis y los años que la sucedieron, era el alto grado de temporalidad que encontramos en España. Realmente, y aunque es un factor determinante, ya hemos visto que la regulación del mercado laboral sobre este ámbito, no soluciona el problema de fondo ya que la temporalidad responde a las necesidades reales que tiene el mercado de trabajo en España, es la respuesta natural que se le da a las demandas que surgen y por ello, durante los años siguientes a la crisis siguió desarrollándose y adaptándose. En parte también, esto se debe a como está estructurado nuestro tejido empresarial. La realidad de esto, es que, el 93,61% de empresas son, o bien micro empresas (de 1 a 9 trabajadores), o directamente autónomos sin asalariados, de los cuales representan un 39,25% y un 54,36% respectivamente. El 5,17% se corresponde con pequeñas empresas desde 10, hasta 49 trabajadores y un 1,22% que son medianas y grandes empresas. La realidad del mercado, es que la mayoría de empresas son muy sensibles a las fluctuaciones del mercado, y atendiendo al dato que habíamos mostrado al inicio de este trabajo, donde exponíamos que la actividad principal de la economía en España, con aproximadamente un 70% de aportación al P.I.B. a la economía es el sector servicios, donde destacan el turismo, la restauración y la hotelería. Solamente viendo estos datos, podemos sacar la conclusión de que, nuestro mercado de trabajo necesita para poder subsistir de la temporalidad.

La Reforma Laboral, no dio respuesta a estos problemas que sufría el mercado para todos de la misma manera, ya que, pese a reducir costes directos de las empresas, cualquier micro empresa sigue teniendo problemas cuando tiene que realizar un despido y presenta dificultades a la hora de mantener de forma fija empleados, ya que, nuestra economía, se fundamenta en sectores con poco valor añadido.

A continuación mostraremos una gráfica con datos provenientes del INE donde observamos la evolución de los contratos temporales durante las dos primeras décadas del siglo XXI.

Evolución de la tasa de temporalidad en España, según la EPA

Porcentaje de trabajadores con contratos temporales



Fuente: INE; Porcentaje de contratos temporales respecto al total de contratos celebrados en España

Como se puede ver, a simple vista cualquiera podría decir que gracias a las actuaciones que se realizaron en la Reforma de 2012, habían solucionado los problemas de temporalidad, ya que a partir de 2013, en España se comienza un periodo de recuperación del empleo, y que en cambio, el nivel de temporalidad se ha reducido de forma moderada.

Para empezar, visualmente, la gráfica que ofrece el INE es engañosa, en el sentido de que su diseño, hace que percibamos que el dato de temporalidad se ha reducido a la mitad cuando, la realidad, nos muestra que, anteriormente a la crisis se tenía un nivel constante alrededor de casi un 35% de los contratos temporales respecto al total, y, 10 años después, ese porcentaje se ha situado en una oscilación constante de entre un 26% y un 28%. A ello le tenemos que añadir, que entre el momento en el que el porcentaje de contratos temporales hay una diferencia de 1.072.100 menos de personas ocupadas, lo cual supone una importante diferencia sustancial sobre los datos.

Otro dato que podemos apreciar en la gráfica y que se mantiene como patrón constante desde la crisis, es que se aprecia aún más la estacionalidad del empleo en España, ya que, curiosamente, a partir del tercer trimestre de cada año, el grado de temporalidad

aumenta en 2 puntos porcentuales, lo cual se debe al aumento que causa el inicio de la temporada veraniega en España.

Tampoco tuvo una repercusión en el largo plazo sobre los salarios. Repercusión positiva hacemos referencia aquí, ya que produjo como hemos podido ver un efecto negativo sobre los salarios a causa de las modificaciones que se hicieron sobre la negociación colectiva y que llevaron a que las empresas redujeran los salarios a parte de más condiciones laborales. Estas modificaciones llevaron a que, pese a los nuevos cambios legislativos la caída de los salarios no se llevara hasta el extremo, en el sentido de lo explicado anteriormente en las medidas sobre los salarios, en estos casos, para ver realmente como afectó, la Reforma Laboral en España, podemos observar la siguiente gráfica.



Fuente: INE; Evolución de los salarios en relación con el IPC (2009-2017)

En esta gráfica, lo que podemos observar es, como los salarios no han ido en concordancia con los precios de los bienes y servicios, por lo que, ante la situación de no mejorar los salarios y haber dotado de los mecanismos necesarios para reducir los costes, sumado al crecimiento generalizado de los precios del consumo, recordamos que esta gráfica nos indica la relación entre el aumento de los salarios frente al IPC, ha llevado a que durante los últimos 10 años, los trabajadores han visto como su salario no solo no ha aumentado, sino que, puede obtener menos recursos.

Definitivamente, esta Reforma Laboral fue efectiva en un solo sentido, y fue que las empresas pudieran optimizar los recursos con los que contaban y reducir sus costes para poder así, reducir aumentar los ingresos por incrementar la producción y la venta de sus productos.

CONCLUSIONES.

Cuando elegí esta temática el día que nos mostraron los diferentes *Trabajos Finales de Grado* que podíamos realizar, no dude en ningún momento en escoger hablar sobre la Reforma Laboral del 2012. ¿Y porque?

La respuesta que puedo dar desde mi pensamiento, es que la sensación que yo he percibido desde que estaba finalizando estos estudios a la vez que compaginaba trabajo durante los dos últimos cursos, y la sensación no ha sido positiva. Por ello, y pese a que, como Graduados Sociales trabajamos día a día con esta normativa y debemos continuar estudiando para mantenernos al día, la Reforma Laboral del 2012 se realizó únicamente en beneficio del tejido empresarial, o mejor dicho, de convertir a las empresas medianas y grandes, en organizaciones más competitivas frente a los mercados internacionales, dejando en el camino a trabajadores, autónomos y micro empresas.

Con la reforma del mercado laboral, se ayudó a incrementar las desigualdades y, la percepción que se observa y a causa de la Covid-19 aun se ha puesto más en evidencia, es que en España, tener un trabajo no siempre es sinónimo de poder llevar una vida digna y que permita vivir sin problemas. El peor problema, es que la sociedad en general, exceptuando quienes tienen conocimientos específicos sobre la materia, no es consciente de la magnitud de las medidas que se aprobaron.

Por otro lado, existe la realidad que viven algunas empresas, al menos las que son más influyentes al poder político y es que se han encontrado en una posición de fuerza que desde hacía muchas décadas no tenían y que, obviamente utilizan para continuar mejorando sus condiciones frente a los trabajadores, porque realmente, ninguna de las medidas que se llevó a cabo, mejoro las condiciones de vida de la clase trabajadora.

Aun así, también estamos pudiendo ver, como continúan diciéndonos que el sistema es ineficiente, que deben continuar las reformas estructurales en diversos ámbitos en especial en el empleo. Si ya hemos podido ver el retroceso en derechos laborales, las ideas que ahora se plantean por parte de instituciones económicas es la de reducir aún más los costes empresariales como son medidas como la reducción del coste en indemnizaciones que se incluye dentro del sistema de medidas que se utilizan en países como Austria, y que no tienen en cuenta el mercado laboral que existe en España.

Se ha convertido a España en un país precario gracias a la merma de derechos en su ordenamiento laboral y a que el resto de áreas económicas se recuperara a niveles

anteriores de la crisis siendo España, como ya hemos mencionado, uno de los países con un índice de desigualdad más alto de la zona europea.

Es por ello, y que ante un contexto tan cambiante y sensible a los cambios, debemos procurar cuidar y mejorar cada derecho, sea individual o colectivo y sin ver en quien repercute más, ya que, es cierto que sin empresas no hay trabajadores, pero sin trabajadores tampoco hay empresas, y actualmente, estamos empezando a ver resultados en el sentido de que, o se mejoran las condiciones laborales de los trabajadores, o cada vez son menos las personas dispuestas a trabajar. Prueba de ello, es que las últimas semanas, estamos pudiendo ver como hay empresas de según qué sectores, que no encuentran mano de obra para hacer frente a las necesidades del mercado y en parte, una de las causas son las pésimas condiciones que a día de hoy, siguen ofreciéndose.

Para terminar, decir que a día de hoy, continúa haciendo falta trabajar mucho en esta materia sobre derecho laboral y proteger la figura del trabajador, al igual, que proteger al empresario cuando realmente lo necesite. Intentar crear una posición de equilibrio que permita obtener resultados positivos en ambos lados y para ello, uno de los primeros pasos a llevar a cabo por parte del poder legislativo, es revertir las medidas que continúan vigentes hoy en día y realizar reformas estructurales que obliguen a hacer una transformación económica real y eficaz.

BIBLIOGRAFIA

- I. *El descuelgue salarial*
<https://www.cuestioneslaborales.es/el-procedimiento-de-descuelgue/>
- II. El Banco de España asegura que la devaluación salarial ha sido más intensa en las rentas altas
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/25/economia/1590436178_947830.html
- III. *El derecho: Las claves fundamentales de la última reforma laboral:*
<https://elderecho.com/claves-fundamentales-de-la-ultima-reforma-laboral-r-d-ley-32012-de-10-de-febrero>
- IV. *Evolución del PIB per cápita en España. Aut: Victoria E. Romero Ojeda.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6407657>
- V. *Evolución del SMI en España*
https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Salario_m%C3%ADnimo_en_Espa%C3%B1a_1a
- VI. *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*
<https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>
- VII. *El futuro de los sindicatos en el siglo XXI.*
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15727/16163>
- VIII. *Gráfico sobre tasa de desempleo.*
 - <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4886#!tabs-grafico>
 - https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm
- IX. *Reforma Laboral del 2012.*
 - <https://www.notariosyregistradores.com/doctrina/resumenes/2012-reforma-laboral.htm>

- <https://www.laboral-social.com/reforma-laboral-2012-novedades-contratos-despido-eres-bonificaciones-empleo-convenio-colectivo-jubilacion.html#cap5>

- X. *ETT como agencia de colocación.*
<https://www.rtve.es/noticias/20120220/detalles-reforma-laboral-iv-ett-compiten/498440.shtml>

- XI. *Evolución de la temporalidad en España.*
<https://www.epdata.es/evolucion-tasa-temporalidad-espana-epa/d3292ec2-157e-459c-8a2f-fb53d94625f7>

- XII. *El retorno a la ultraactividad indefinida. Aut: Maria Eugenia de la Cera.*
<https://elderecho.com/el-retorno-a-la-ultraactividad-indefinida>

- XIII. *El procedimiento de modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo. Aut: Sara Moukayed.*
<https://www.mariscal-abogados.es/el-procedimiento-de-modificacion-sustancial-colectiva-de-las-condiciones-de-trabajo/>

- XIV. *Datos estadísticos sobre PYMES.*
<http://www.ipyme.org/Publicaciones/CifrasPYME-enero2020.pdf>

- XV. *Datos sobre salarios medios mostrados.*
<https://www.epdata.es/datos/salarios-espana-contrato-sexo-actividad/154/espana/106>

