



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo

Campus de Palencia



TRABAJO FIN DE GRADO

“Las relaciones laborales en España. Del Estatuto de los Trabajadores a la Reforma Laboral de 2021.”

**ALUMNA: Marta Belén Martín García.
TUTOR: Pablo García Colmenares.
Universidad de Valladolid.**

**CURSO DE ADAPTACIÓN AL GRADO DE RELACIONES
LABORALES Y RECURSOS HUMANOS. (2021-2022).
Facultad de Ciencias del Trabajo.
Universidad de Valladolid.**



AGRADECIMIENTOS:

En primer lugar, quiero agradecer al tutor de este trabajo, Pablo García Colmenares, las propuestas, seguimiento y apoyo que ha aportado a este proyecto; así como las sugerencias de elección temática, bibliografía, dirección, correcciones y asesoramiento facilitado.

Muy especialmente, quiero agradecer su flexibilidad, adaptación a las circunstancias especiales de pandemia y de distancia geográfica para su consecución. **Gracias.**

Resaltar su interés por dar las respuestas tempranas y casi inmediatas a las dudas que durante el desarrollo de este TFG han podido surgir, favoreciendo con ello su desarrollo, fluidez y buen ritmo. Como no, al entendimiento de errores que haya podido cometer, y permisibilidad de los medios informáticos de los que he podido disponer.

Quiero aprovechar, para reconocer la paciencia, armonía, ánimo y apoyo de los compañeros de este curso. Ya que, a pesar de las dificultades de distancia y contacto físico, se ha creado un grupo utilizando tecnologías actuales (Whatsapp) en el que han sido la tolerancia y el respeto, valores presentes en todo momento.

Asimismo, quiero agradecer la ayuda que ha prestado el equipo de colaboradores de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia y Universidad de Valladolid, facilitando la información y tramitación necesaria, y existiendo una comunicación fluida y ágil en todo momento. Por sus mecanismos actualizados y su digitalización, permitiendo elementos e instrumentos de tecnología avanzada y actualizada para su desarrollo.

Quiero dedicarlo a mi familia y amigos, especialmente a mis hermanos menores, Pablo y Silvia, que me han impulsado a no vencerme ante obstáculos continuos que hay que saltar en la vida, por difíciles o imposibles que puedan parecer. A **TOD@S** GRACIAS.

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.

1.1 SUMARIO.

1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE TFG. ABSTRACT.

1.3 ABREVIATURAS.

2. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. NORMA LABORAL BÁSICA.

2.1 EI E.T. DE 1980 NORMA LABORAL BÁSICA.

2.2 ORIGEN, CONCEPTO. PROHIBICIÓN Y MODIFICACIONES

2.3 CONTENIDO Y ESTRUCTURA DEL ET RDL 2/95 DE 23 de octubre.

3. CAMBIOS EN LAS RELACIONES LABORALES A TRAVÉS DE LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA DESDE EL E.T. LAS PRINCIPALES REFORMAS DESDE LA DEMOCRACIA EN ESPAÑA:

3.1 LA PRIMERA GRAN REFORMA DE 1984. ANÁLISIS DE LA TASA DE DESEMPLEO EN 1984. RELACIONES Y MEDIDAS LABORALES CONTRACTUALES ADOPTADAS PARA SU CORRECCIÓN. CONCLUSIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA REFORMA.

3.2 LA SEGUNDA REFORMA “EL DECRETAZO DE 1992 Y REFORMA DEL ET DE 1994. EL PAPEL DE LAS ETTS”. ANÁLISIS DE RESULTADOS. RECUPERACIÓN ECONÓMICA Y RETROCESO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

3.3 LA TERCERA REFORMA DE 1997. ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO AIEE. LA CONFORMACIÓN DE UN NUEVO SISTEMA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LA COBERTURA DE VACÍOS DE CONTENIDOS.

3.4 CUARTA REFORMA EN 2001. DECRETO LEY DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO LABORAL. EXTENSIÓN DE LA ANTERIOR REFORMA.

3.5 QUINTA REFORMA DE 2006. AUMENTO DE BONIFICACIONES Y EXTENSIÓN DEL CONTRATO DE FOMENTO PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA CFCI.

3.6 SEXTA REFORMA DE MEDIDAS PARA LA DISMINUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD. ESTADO DE GRAN CRISIS ECONÓMICA ESPAÑOLA QUE TRUNCÓ LAS EXPECTATIVAS.

3.7 SÉPTIMA REFORMA DE 2012. DECRETO LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL.

3.8 OCTAVA REFORMA DE 2021. EL R.D.L.32/2021 (28 DE DICIEMBRE) SOBRE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.

4. **CONCLUSIONES DE LA INFLUENCIA DE LAS REFORMAS EN LAS RELACIONES LABORALES.**
5. **VALORACIÓN PERSONAL**
6. **BIBLIOGRAFÍA.**
7. **GRÁFICAS Y PÁGINAS WEB.**

1. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.

Para encuadrar mi Trabajo Fin de Grado, es necesario señalar los graves acontecimientos que están sucediendo en un mundo interrelacionado como el nuestro, que afecta a todos los aspectos de la vida social y laboral.

Señalar la situación de pandemia por COVID-19 en la cual se encuentra el mundo y, por lo tanto, España. También vivimos un momento en el que acaba de producirse una invasión de Rusia a Ucrania y está afectando a nuestras vidas y actividad económica, en especial en el sector energético.

Estamos viviendo la etapa de mayor incertidumbre posible, tanto desde un punto de vista político (que no se sabe hasta cuando y dónde se va a extender este conflicto bélico), como sanitario (evolución del covid), económico (necesidad de energía de los países en conflicto) social (con respecto de la UUEE y OTAN de la que formamos parte y con respuestas colectivas al conflicto bélico), que van a repercutir sin duda en el mercado laboral.

El entorno que está viviendo el empleo y las empresas españolas en los últimos años no puede ser más turbulento e incierto. Por eso es necesaria la aplicación continua de medidas a las nuevas situaciones emergentes y la actualización legal y laboral a través de las reformas.

Expuesta la situación actual y entrando en la materia que nos ocupa, cabe decir que las competencias implantadas para el Grado en RRL y RRHH vienen establecidas por los diversos cambios y exigencias que se están sucediendo en el campo educativo y profesional en estos últimos años.

Los objetivos específicos que los alumnos de este Grado deberán de adquirir son los siguientes:

- Desarrollar un trabajo académico o profesional en relación con los conocimientos adquiridos durante los estudios de Grado.
- Planificar el desarrollo de un proyecto desde el planteamiento del problema, su documentación y su ejecución efectiva.

- Búsqueda y lectura de las fuentes documentales del Proyecto.
- Acotar y buscar soluciones a los problemas que se plantean.
- Capacitar al alumno para comprender, discutir y expresar, oralmente y por escrito, conceptos y argumentos relacionados con las Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
- Elaborar una Memoria y defender públicamente la misma.

En el presente trabajo se pretende realizar un análisis de la adecuación de las medidas adoptadas en las reformas laborales más relevantes que se han realizado y se están realizando desde la aprobación del E.T. hasta la actualidad. Se pretende analizar cuáles de ellas lograron su objetivo y cumplimiento, cuáles no y en qué grado.

Para ello se procede al repaso de las mismas y en especial al análisis de la última reforma de 28 de diciembre de 2021. Se pretende analizar los cambios practicados y estrategias seguidas y sus consecuencias y efectividad.

En primer lugar, comenzaré por recordar brevemente los antecedentes y situación en que se aprobó la norma básica laboral española, que es el Estatuto de los Trabajadores, que será el punto de partida de este TFG.

A continuación seguiré por una descripción y análisis de las reformas laborales de mayor impacto.

Finalizaré por estudiar la reforma laboral actual que estamos viviendo desde su aprobación el 28 de diciembre de 2021, así como establecer conclusiones de lo desarrollado.

En todo momento he intentado dar un enfoque objetivo, evitando subjetividades y proceder a una evaluación de los cambios más significativos.

ABSTRACT

To frame my Final Degree Work, it is necessary to point out the serious events that are happening in an interrelated world like ours, which affects all aspects of social and working life. Note the situation of pandemic by COVID-19 in which the world and, therefore, Spain finds itself. We are also living at a time when a Russian invasion of Ukraine has just taken place and is affecting our lives and economic activity, especially in the energy sector.

We are living the stage of greatest possible uncertainty, both from a political point of view (which is not known until when and where this war conflict will spread), as sanitary (covid evolution), economic (energy need of countries in conflict) social (with regard to the UUEE and NATO of which we are part and with collective responses to the war), which will undoubtedly have an impact on the labour market.

The environment in which employment and Spanish companies are living in recent years cannot be more turbulent and uncertain. That is why it is necessary to continuously apply measures to new emerging situations and update legal and labor through reforms.

This paper aims to analyze the adequacy of the measures adopted in the most relevant labor reforms that have been carried out and are being carried out since the approval of the E.T. until today. The aim is to analyse which of them achieved their objective and compliance and which did not and to what extent.

To this end, they are reviewed and, in particular, the analysis of the last reform of 28 December 2021. It is intended to analyze the changes practiced and strategies followed and their consequences and effectiveness First, I will begin by briefly recalling the background and situation in which the basic Spanish labor standard, which is the Statute of Workers, was approved, which will be the starting point of this TFG. I will then follow up with a description and analysis of the most impactful labour reforms.

I will end by studying the current labor reform that we are living since its approval on December 28, 2021, as well as drawing conclusions from what has been developed. At all times I have tried to give an objective approach, avoiding subjectivities and proceed to an evaluation of the most significant changes.

ABREVIATURAS

AIEE: Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo.

BOE.: Boletín Oficial del Estado.

CCOO: Comisiones obreras.

C.E.: Constitución Española.

CEE. Comunidad Económica Europea.

CEOE: Confederación española de organizaciones empresariales.

CEPYME: Confederación Española de la pequeña y mediana empresa.

CFCI: Contrato de fomento para la contratación indefinida.

COVID-19: Enfermedad del coronavirus.

E.E.U.U.: Estados Unidos.

E.P.A.: Encuesta de población activa.

ERE: Expediente de Regulación de Empleo.

E.T.: Estatuto de los Trabajadores.

ETT/ ETTs: Empresa/s de Trabajo Temporal.

FOGASA: Fondo de Garantía Salarial.

I.N.E.: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA.

INEM: Instituto Nacional de Empleo actual SEPE.

LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto.

MTAS/MTIN/MTSS: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Trabajo e Industria y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

OTAN: Organización del Tratado Atlántico Norte. Alianza Atlántica.

PCE: Partido Comunista de España.

PNV: Partido Nacionalista Vasco.

PP: Partido Popular.

PSOE: Partido Socialista Obrero Español.

RAI: Renta Activa de Inserción.

RD/RDL: Real Decreto/ Real Decreto Ley.

RRHH: Recursos Humanos. **RRL:** Relaciones Laborales.

SEPE: Servicio de Empleo Público Estatal (antiguamente INEM).

SMI: Salario mínimo interprofesional.

TFG: Trabajo Fin de Grado.

TRAED/ TAED: Trabajador autónomo económicamente dependiente.

U.G.T.: Sindicato Unión General de Trabajadores.

UCD: Unión Centro Democrático.

USO: Unión Sindical Obrera.

UUEE: Unión Europea.

UVA: Universidad de Valladolid.

2.- EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES- NORMA LABORAL BÁSICA.

2.1 EI E.T. DE 1980 NORMA LABORAL BÁSICA.

Comenzaremos a recordar que en el período de la Dictadura franquista, las relaciones laborales se regulaban a través de Ley del Contrato de Trabajo de 1944, creándose la Organización Sindical Española, comúnmente llamado Sindicato Vertical ¹. Poco después, en 1947 se crearon los jurados de empresa que entraron en vigor en 1962. ². No obstante, hasta 1956 no se permiten las negociaciones de las condiciones colectivas laborales mediante convenios supervisados estrechamente por el Sindicato Vertical franquista, que podía aplicar Normas de Obligado Cumplimiento, deshaciendo los acuerdos entre los trabajadores y la empresa.

Con la finalización de la Dictadura del General Franco e inicio de la Democracia toma protagonismo la negociación colectiva de carácter centralizado. Adquieren mayor poder los negociadores, lo que deriva en dos fenómenos: el aumento de convenios colectivos respetando acuerdos mínimos legales y la concentración de partes negociadoras: CEOE por parte de la patronal, y los sindicatos CC.OO y UGT como los más representativos.

“Es preciso combinar democracia representativa y democracia participativa. La primera puede ser suficiente para la confianza de los trabajadores, pero la democracia participativa es crucial para la negociación e implicación en la consecución de objetivos de los acuerdos.” ³

La regulación de las relaciones laborales y de los sindicatos como organizaciones en defensa de los intereses de los trabajadores se inició a finales de los años 70, en especial a partir del ET.

¹ De afiliación obligatoria, derogándose esta obligatoriedad con el art. 28.1 de la C.E.

² En la etapa anterior al E.T. la fijación de las condiciones de trabajo se practicaban por medio de Reglamentaciones Nacionales de Trabajo que después pasaron a llamarse Ordenanzas Laborales.

³ MIGUÉLEZ LOBO, F. (2013). “La democracia en los sindicatos, la importancia de la democracia participativa en la acción sindical”. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Gaceta sindical Reflexión y debate. Nueva etapa, n.º 21(Pág. 172). ISSN: 1889-4135. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4540530>

La necesidad de regulación surgió por el conjunto de cambios sociales e incertidumbres que en España se vivían durante la transición política de la Dictadura a la Democracia. ⁴

Comenzaron a tener los trabajadores un papel más participativo y decisivo en las relaciones laborales del que anteriormente carecían.

La concertación social como la concebimos, no surgió de un modo instantáneo desde la aprobación del ET, fue un proceso lento de la transición política hasta lograr transformaciones culturales.

ORIGEN, CONCEPTO, PROHIBICIÓN Y MODIFICACIONES.

ORIGEN DEL E.T. DE 1980:

Como consecuencia de la democracia participativa se firmaron los Pactos de la Moncloa el 25 de octubre de 1977, entre todas las fuerzas políticas y territorios que ponían en marcha el camino de la modernización e integración de España en la Unión Europea.

A continuación, el 10 de marzo de 1980, el gobierno español aprobó en las Cortes Generales la Ley 8/80 (ET), consecuencia del mandato del artículo 35.1 y 2 de la C. E. ⁵ aprobada en 1978 democráticamente.

Con la entrada en vigor del E.T. se produce un cambio en las relaciones laborales con una intención de romper con la desigualdad de sexo existente en el trabajo, que posteriormente se regulará por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

⁴ Se materializó en la LOLS 11/85 de 2 de agosto.

⁵ Art. 35 "1 CE. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo." .2 "La ley regulará un estatuto de los trabajadores."

En el ET artículo “1.1 Ley 8/80⁶ se toma conciencia de la necesidad de regular legalmente la relación laboral de las dos de partes principales intervinientes en el desarrollo de las actividades de trabajo por cuenta ajena.

En el artículo 1.2 de la Ley 8/80⁷ también se hace referencia a los empresarios, y en el artículo 1.3 excluye algunas relaciones laborales de su aplicación ⁸: Se excluyen todas aquellas relaciones contractuales que no cumplen con las características propias de una relación laboral, es decir, personal, voluntaria, dependiente, ajena, retribuida y que se encuentre dentro de la organización y dirección del empresario”.

CONCEPTO DE E.T.:

¿Qué es el Estatuto de los Trabajadores?

Se puede definir como la **norma legal básica de obligado cumplimiento** en todos los sectores productivos, que **regula los Derechos y Deberes Laborales** en España y **las relaciones entre los profesionales por cuenta ajena y las empresas.**

Tiene rango RDL. Es una normativa de conceptos genéricos y fundamentales mínimos en una relación laboral, con posibilidad de ser concretadas y desarrolladas por otras fuentes de derecho laboral.

Por lo tanto, si un trabajador desea conocer qué regulación le es aplicable en una determinada materia, primero debe acudir a su contrato de trabajo y, si no dijera nada, al convenio colectivo y al ET por este orden.

⁶ Art.1.1 Ley 8/80: “será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

⁷ Art. 1.2 de la Ley 8/80: “serán empresarios todas las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior”.

⁸ Art. 1.3 de la Ley 8/80:Trabajador por cuenta propia (con determinadas excepciones, como es el caso de los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes conocidos como TRADE o TAED). Funcionarios públicos o trabajadores del sector público sometidos al régimen administrativo. Consejero o miembro de los órganos de administración en sociedades. Los trabajos familiares o a título de amistad o buena vecindad.

El ET presenta un carácter flexible, su aplicación puede variar de conformidad a los convenios colectivos⁹ y está abierto a actualizaciones para adaptar la protección jurídica a la realidad de cada momento.

MODIFICACIONES DEL E.T.:

El ET ha sufrido dos modificaciones:

El RD 1/1995 de 24 de marzo,¹⁰ y el **RDL 2/2015** de 23 de octubre.¹¹ que actualmente está vigente.

2.2 CONTENIDO Y ESTRUCTURA DEL ET 2/2015 DE 23 DE OCTUBRE:

El actual Estatuto de los Trabajadores 2/2015 está dividido en:

- Preámbulo con un único artículo que aprueba el texto refundido de la Ley del ET.
- Título I De la relación individual de trabajo. Arts. 1 al 60. Compuesto por 5 capítulos subdivididos en secciones.
- Título II De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa. Arts. 61 al 81, con 2 capítulos sin secciones.
- Título III De la negociación colectiva y de los convenios colectivos Arts. 82-92 formado por 2 capítulos y 2 secciones cada uno de ellos.
- 27 disposiciones adicionales, 13 transitorias, 2 finales.

En resumen:

El Estatuto de los Trabajadores originario, se aprobó en el año 1980 de forma **consensuada** entre el Gobierno (UCD), el sindicato UGT y la CEOE, CC.OO., el otro gran sindicato de representación nacional, queda al margen por voluntad propia.

⁹ De conformidad a la sentencia del TS de 27 de marzo de 2015. "Los convenios colectivos pueden concretar, ampliar o especificar disposiciones, pero no modificarlas".

¹⁰ Por el que se aprueba el Texto Refundido del ET, publicado en el BOE del 29 de marzo de 1995.

¹¹ Por el que se aprueba el Texto Refundido del ET, publicado en el BOE del 24 de octubre de 2015.

Esencialmente, el **principal contenido que se regula** es el derecho a la representación colectiva, el contrato de trabajo y las diferentes modalidades de contratación, el período de prueba, y su duración, los derechos y deberes que se derivan del contrato de trabajo, las condiciones laborales como la retribución y la jornada laboral, modificaciones de las condiciones del contrato y la extinción del mismo, el despido y sus modalidades, y requisitos mínimos que se deben cumplir.

En esta etapa los primeros actores del ET fueron los grandes partidos políticos, Unión Centro Democrático y Social y como oposición PSOE, en este sentido también influyeron partidos nacionalistas, especialmente el catalán y el vasco, sobre todo en el establecimiento de las reglas para la negociación colectiva. Posteriormente, se sumó el grupo más a la derecha de entonces Coalición Democrática, y por último el Partido Comunista de España (PCE) con una proporción numérica importante en esta etapa. Los máximos dirigentes sindicales además se encontraban presentes como diputados del Congreso de los Diputados, integrados en los partidos políticos señalados.

Durante estas fechas la estrategia de los sindicatos se centró en la creación de logística e infraestructuras, para ganar influencia y representación y así garantizar mayor capacidad en la negociación con los empresarios y gobierno. Todo ello para asegurar su participación e intervención democrática en los procesos de especial transcendencia por la que se pudieran ver afectados. Querían ganar poder representativo para alcanzar capacidad de influir en las decisiones que afectaban a quienes representaban.

Con la legalización sindical comenzaron a practicarse elecciones de delegados y comités con poder de negociación en las empresas.

Fue una etapa de acuerdos sociales entre los que destacan: Los pactos de la Moncloa(1977), ante el planteamiento de Adolfo Suárez como Presidente de Gobierno y prácticamente por unanimidad, se aprobaron en beneficio de los intereses comunes, dejando a un lado los particulares, para consolidar la Democracia en beneficio de la presencia activa en la elaboración de políticas.

Se inició un sistema de relaciones laborales neocorporativista, caracterizado por los intereses de los trabajadores y empresarios y concretado en un número reducido de sindicatos y organizaciones patronales.

Poco después, en 1979 se celebra el ABI (Acuerdo Básico Interconfederal). En el 78, tras la celebración de elecciones sindicales, los sindicatos que alcanzan más representatividad son CC.OO. y U.G.T produciéndose una gran rivalidad entre ellos por tal representatividad. Este acuerdo no fue firmado por CC.OO. suponiendo una ruptura en la acción sindical con UGT.

En el ABI se pretendía un marco negociado de las RRL mediante su modernización y reducción del número de convenios, reconociendo autonomía a los actores sociales para negociar. Supuso una reducción del intervencionismo estatal.

Aprobado el ET también se produjo otro gran pacto llamado AMI (Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva). Este pacto también se produjo entre la CEOE y UGT sin participación del Gobierno y que CC.OO no firmó por considerar que suponía pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores. Este acuerdo se fundamentó en el compromiso de incrementar los salarios, fijando mínimos salariales acordes a la inflación, y reducir la jornada laboral. Supuso una nueva etapa en las relaciones laborales con una nueva ordenación de la negociación colectiva.

No menos importante fue el otro gran pacto en 1981, ANE (Acuerdo Nacional de Empleo) Ante la incertidumbre de la evolución de la democracia, con la crisis económica derivada del aumento del precio del petróleo, el nuevo gobierno de Calvo Sotelo planteó a los interlocutores sociales un nuevo pacto llamado ANE firmado por los dos sindicatos más representativos UGT y CCOO con la CEOE y el Gobierno. **Fue el primer pacto social tripartito** ¹².

¹² Pérez Infante, J.I. (2006). "La concertación y el diálogo social en España (1977 a 2007)". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, n.º 81 (pág. 52).

Recordar el pacto AI (Acuerdo Interconfederal). Con la celebración de elecciones en el año 82, UGT adquirió mayor representatividad que CCOO. El pacto AI era similar al AMI teniendo como objetivo el aumento salarial respetando unos mínimos pactados previamente. Este pacto se firmó entre sindicatos y patronal sin presencia del Gobierno.

El mercado laboral español ha vivido grandes reformas desde la entrada en vigor del E.T. Se han producido cambios laborales importantes, destacando los de los años 1984, 1994, 1997, 2001, 2006, 2010, 2012 y en la actualidad la que estamos viviendo desde finales del 2021.

A continuación vamos a conocerlas y analizar los cambios y resultados de cada una de ellas.

3.- CAMBIOS EN LAS RELACIONES LABORALES A TRAVÉS DE LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA DESDE EL E.T. LAS PRINCIPALES REFORMAS DESDE LA DEMOCRACIA EN ESPAÑA:

Algunas de las modificaciones merecedoras de ser mencionadas previas a la primera gran reforma fueron: la del 20 diciembre de 1979 por la que se aprobó el Acuerdo Básico del E.T. que introdujo la negociación salarial con el IPC previsto por el Gobierno; la del 05 de enero de 1980 por la que se acordó la moderación salarial conllevando una reducción de la jornada laboral y originando la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.11/85 de 2 de agosto); y la del 09 de junio de 1981 por la que se firmó el Acuerdo Nacional de Empleo, en el que el Gobierno de Leopoldo Calvo-Sotelo se comprometía a crear 350.000 empleos moderando los salarios.

También cabe mencionar la modificación del 15 de febrero de 1983 por la que el PSOE firmó el Acuerdo que fijó la jornada laboral de 40 horas semanales y 30 días de vacaciones a cambio de más moderación en salarios, cuyo objetivo era contener la inflación.

3.1 LA PRIMERA GRAN REFORMA DE 1984. ANÁLISIS DE LA TASA DE DESEMPLEO EN 1984. RELACIONES Y MEDIDAS LABORALES CONTRACTUALES ADOPTADAS, CONCLUSIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA REFORMA.

FORMA DE APROBACIÓN:

Tuvo su origen con fecha del 9 de octubre de 1984, cuando el Gobierno socialista con Felipe González como presidente firmó el Acuerdo Económico y Social, con apoyo de la CEOE (patronal) CEPYME y UGT quedando excluido el otro sindicato mayoritario CCOO. Era un momento en que España avanzaba a la modernización cerrando el proceso de transición a la democracia. Se produjo una división sindical (UGT, CC.OO) y un aumento del carácter privado e individualizado de las relaciones laborales.

La estructura productiva estaba en crisis, herencia de la del petróleo de los años 70 y la inflación era alarmante, con medias superiores al 17% entre 1976 y 1982. En este contexto, añadiendo un paro superior al 21%, con dificultades de acceso al mercado laboral para menores de 25 años, llegó la reforma del 84, que fue aprobada mediante la **Ley 32/1984, de 2 de agosto**.

OBJETIVO:

Tal y como establece la ley (en su exposición de motivos) sus objetivos fueron dotar al marco normativo de mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial que permitiera la **creación del mayor número de puestos de trabajo** Para contextualizar el objetivo de esta reforma podemos observar “el elevado número de parados, superior a 2.700.000”¹³

Las medidas iban dirigidas a incentivar el empleo, promocionando y flexibilizando los **contratos temporales para conseguir la reducción del desempleo**.

¹³ GÓMEZ, S., CONTRERAS, I, Y GRACIA M. D. (2008). “Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008”.(pág. 11) Universidad Navarra. IESE Business School <https://www.equipoypotencial.com/contenido/download/estudios/ReformasLaborales.pdf>

CAMBIOS:

Aunque se prefería la contratación indefinida (art. 15 ET), la primera reforma supuso un amplio catálogo de modalidades de contratación temporal.

Entre algunas de dichas modalidades se impulsó el llamado **contrato de relevo y el temporal de fomento de empleo**, ampliándolo a cualquier trabajador desempleado y suprimiendo los topes de contratación fijados en función de la plantilla, incluyendo además el derecho a compensación económica a su término de doce días por año y limitando su duración de 6 meses a 3 años.¹⁴

Respecto del **contrato eventual por circunstancias de la producción**, implicaba especificar la causa de la contratación y su duración, que no podía exceder el límite de seis meses en un período de doce. En general, en todo contrato eventual había de concretar las causas, motivos y duración con precisión.

Se creó el **contrato de lanzamiento de nueva actividad**, debía detallar la actividad nueva y la fecha de inicio sin que pudiera realizarse por tiempo inferior a 6 meses ni superior a 3 años.(como el de fomento del empleo).

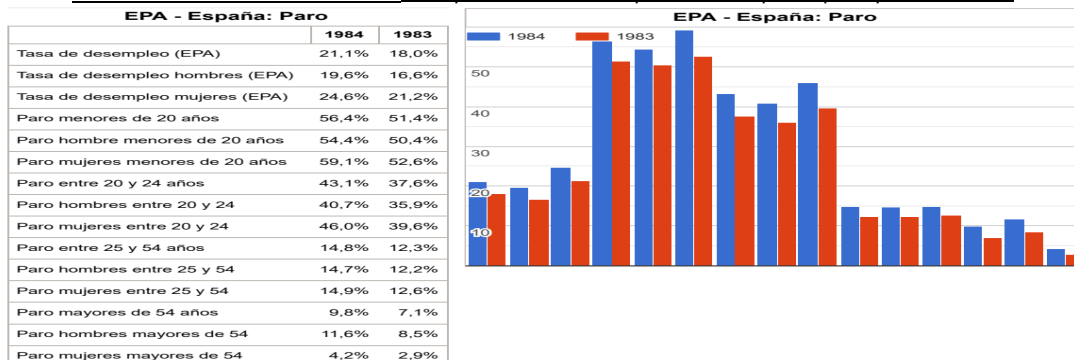
También se estrenaron o modificaron los **contratos en prácticas** hasta los cuatro años después de la obtención del título; para los **contratos de formación** se amplió el límite de edad hasta los 20 años, (suprimiendo el límite de edad en caso de minusvalía); en cuanto al cambio en **los contratos a tiempo parcial** se estableció que el tiempo no superara dos tercios de la totalidad de la jornada.¹⁵

¹⁴ Art. 17.3, E.T. Se podrá formalizar "con trabajadores desempleados que figuren inscritos en la correspondiente Oficina de Empleo para la realización de sus nuevas actividades, cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas".

¹⁵ Art. 12 de la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

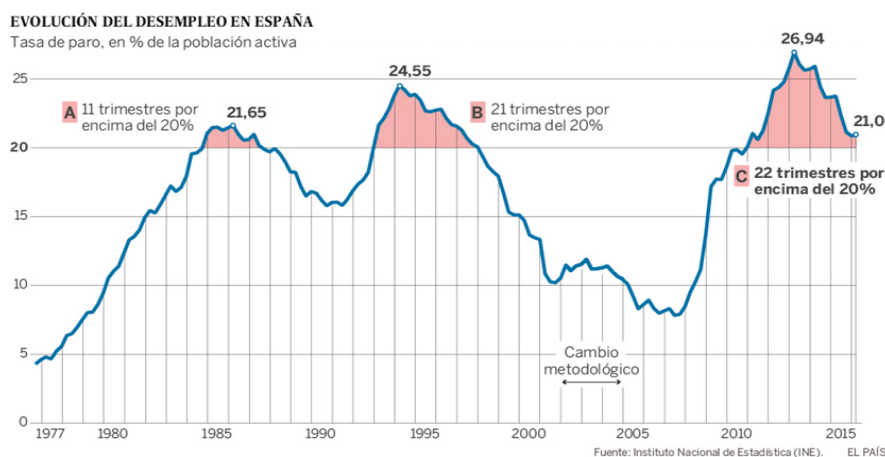
Por último, cabe mencionar que el FOGASA¹⁶ limita en esta reforma las indemnizaciones por despido al doble del SMI (34.739,733 pesetas mensuales) durante 1 año, existiendo obligación de los empresarios públicos y privados de cotizar a este fondo.

Gf 1 Fuente INE: EPA 1984¹⁷ <https://datosmacro.expansion.com/paro-epa/espana?dr=1984>



Gf 2. Fuente:INE. Evolución del desempleo en España (desde 1977 a 2015)

<https://www.elcaptor.com/economia/paro-espana-desde-1977>



CONCLUSIÓN Y EFICACIA PRIMERA REFORMA:

Se generalizó el uso de los contratos temporales hasta tal punto que crecieron los mismos hasta un 73% entre 1985 y 1993. Por un lado, la mayoría de los trabajadores tenían contratos temporales con escasa estabilidad y protección y, por otro lado, la minoría de los trabajadores tenían contratos

¹⁶ FOGASA es un organismo autónomo encargado de asegurar el cobro de deudas salariales a los trabajadores bajo determinadas circunstancias, como por ejemplo insolvencia o concurso de la empresa pagadora.

¹⁷ Se entiende por EPA de conformidad con el INE, la investigación periódica trimestral continua para conocer la situación del mercado laboral, es decir, cuantas personas están empleadas, y cuantas desempleadas. Gráf 1: www.datosmacro.com.expansion.com EPA 1984. La tasa de paro o desempleo es la proporción porcentual de personas con intención y condiciones para trabajar que están desempleadas.

indefinidos cuyos empleos se beneficiaban de garantías de protección frente al despido, produciéndose así la dualidad contractual.

Para conseguir el objetivo marcado se creó un gran catálogo de modalidades de contratación temporal, incluidos los famosos “contratos basura” (refiriéndonos con ellos a los de aprendizaje y prácticas), se prolongaron los contratos en prácticas y de formación de 1 a 3 años. Además, se descausalizaron los motivos de despido para inducir a la evitación del miedo de los empleadores a contratar trabajadores por cuenta ajena y se endurecieron los requisitos para el acceso a las pensiones por jubilación.

No obstante, con la reforma la tasa de temporalidad llegó a principios de los años 90 a superar el 30 por ciento de la contratación. Solo a partir del 2008 se ha visto reducida la tasa de temporalidad y como consecuencia se produjo otra gran reforma en 1994 de la que hablaré más adelante. Esta conclusión está fundamentada en los datos que muestra a continuación la Gráfica 3.

Como consecuencia de la situación de temporalidad se produjeron varias huelgas, destacando la del día 14 de diciembre de 1988 debido a la situación de desempleo de una gran población y produciendo desencuentros entre los agentes sociales y la patronal y gobierno por las medidas adoptadas.

En resumen, la estrategia de esta reforma consistió en **preferir empleo con menos derechos y temporalidad que** desempleo para reducir la situación de elevada de tasa de desempleo que se sufría en 1984 en España.

En mi opinión, no hay que olvidar que la situación existente fue provocada en gran medida por la demografía, ya que consecuencia del baby boom de los años 70 entró de forma masiva la población en edad y condiciones para trabajar. Me fundamento para esta reflexión en los datos que claramente refleja la gráfica 1 con la mayor proporcionalidad de desempleo en la población menor de 20 años y edades próximas. Fue un error la falta de previsión de esta situación, conociendo de antemano la natalidad de los años 70, la situación hubiera sido otra de haberse analizado este factor demográfico y anticipado

con medidas previas que lo evitasen, habiendo dado lugar a una mayor riqueza en el país al haber mayor población productiva.

En cuanto al cumplimiento del objetivo de reducir la tasa de paro, se cumplió tal como se muestra en la gráfica 2; situándose tras la aplicación de las medidas en un 16 % y suponiendo una **reducción del desempleo de más de un 5%**. No fue así a partir de la segunda reforma en 1994 que se modifica la estrategia mediante la reducción de la contratación temporal y fomento de la indefinida, volviendo a subir la tasa de desempleo de nuevo.

Aprendizaje:

Refiriéndonos al papel de los actores sociales, en esta etapa la afiliación a sindicatos por parte de los trabajadores crece porque ya empiezan a ser percibidos como instrumento e institución para la mejora de las condiciones de trabajo tanto en las negociaciones colectivas como en los centros de trabajo.

Sobre todo se afiliaban perfiles con las condiciones más precarias como trabajadores de baja cualificación.

En esta etapa los sindicatos empezaron a ganar terreno en el poder de decisión y pactos laborales, aunque les quedaba mucho por hacer en este sentido porque el poder empresarial era mayor al existir mucho desempleo y necesidad de contratación. En futuras modificaciones y reformas es necesario analizar el dato demográfico para hacer mejores previsiones y dar una respuesta temprana y eficaz, teniendo en cuenta la proporción de población activa.¹⁸

Por tanto, otro factor que influyó en la situación de esta etapa y que también se ha de tener en cuenta en las futuras reformas fue la inclusión de la mujer en el trabajo.¹⁹

18 MIGUÉLEZ LOBO, F y PRIETO RODRÍGUEZ, C (1995). "Las relaciones laborales en España". Madrid, siglo XXI (págs. 44 a 50 y 321 – 326).

19 MIGUÉLEZ LOBO, F y PRIETO RODRÍGUEZ, C (1995). "Las relaciones laborales en España". Madrid, siglo XXI (pág. 85). Incluye gráfica de probabilidades de permanecer en paro por edades y sexo.

En consecuencia, en las medidas aplica una relación inversamente proporcional, a **mayor temporalidad menor desempleo** y estabilidad económica por la incertidumbre.

Resaltar en esta etapa la celebración del Acuerdo AES (económico y Social) firmado en el 81 y vigente, entre 1985 y 1985, que como ya hemos indicado en el inicio de esta reforma, CC.OO. se autoexcluyó del mismo por entender que se empeoraban los salarios y pensiones. Incluyó acuerdos bipartitos entre patronal y UGT sobre crecimiento salarial de conformidad al IPC.

3.2- LA SEGUNDA REFORMA “EL DECRETAZO DE 1992 Y REFORMA DEL ET DE 1994. EL PAPEL DE LAS ETTS”. ANÁLISIS DE RESULTADOS. RECUPERACIÓN ECONÓMICA Y RETROCESO EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

FORMA DE APROBACIÓN DE LA REFORMA DE 1992:

Con carácter previo a la reforma de 1994 se aprobó el **Decreto Ley 1/ 1992, de Medidas Urgentes sobre Fomento de Empleo y Protección del Desempleo de 03 de abril**, que con posterioridad conllevó la aprobación de la **Ley 22/1992, de 30 de julio**.

Cabe recordar que desde 1977 a 1985 el paro creció 15 puntos, y se produjo la reconversión industrial (en especial de la siderurgia) que influyó sustancialmente en el mercado laboral, se vivían momentos complicados con la crisis del petróleo y conllevó la devaluación de la peseta.

Por tanto, esta etapa está marcada por una crisis económica ya descrita, la destrucción de empleo, y elevada temporalidad.²⁰

En cuanto al terreno político, una de las promesas electorales del PSOE, era la de alcanzar un pacto social. Ganó las elecciones y fue nombrado

²⁰ FELGUEROSO FERNÁNDEZ F, GARCÍA PÉREZ J I. y JANSEN M.(2018). “Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes”. Monográfico de Papeles de Economía Española, N.º 156 (págs. 47-61). ISSN: 0210-9107 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6518996>

presidente Felipe González.

El diálogo referido para hacer cambios en el mercado laboral comenzó en 1992, pero las elecciones de 1993 supusieron un paréntesis para las negociaciones que tras las votaciones electorales continuaron. Ese diálogo entre la patronal y sindicatos este fracasó y, por tanto, **no fue una reforma pactada**, siendo el ejecutivo de forma unilateral quien presentó un proyecto de reforma de mercado laboral.

OBJETIVO:

El objetivo del decreto era **erradicar el fraude**, reorganizar **ayudas para la contratación de personas desempleadas con dificultades de acceso** al empleo, y una **reducción de prestaciones** y medidas para la **formación profesional**.

CAMBIOS:

En el decreto, con el objetivo de evitar el fraude, los desempleados con derecho a subsidio adquirirían la **obligación de aceptar la primera oferta de empleo o un curso de formación profesional** bajo pena de su pérdida en caso de incumplimiento.

Anteriormente, se daban dos oportunidades de aceptación de empleo adecuado. Conviene aclarar que la consideración del término empleo adecuado por la jurisprudencia fue el de que la oferta fuera acorde a las condiciones físicas y formación del demandante, aunque no fuese de sus expectativas profesionales y aunque la remuneración fuera inferior a la prestación.

Bastaba con tener capacidad para el desempeño del empleo ofertado aun cuando fuera inferior a su cualificación.²¹

En el cumplimiento del objetivo señalado en el párrafo anterior **se recortaron las prestaciones de desempleo**, exigiendo para su acceso un

²¹ Tal y como se establece en sentencia del Tribunal Supremo de 8 de febrero de 1995, de la jurisdicción social, con número de recurso 1015-1994 por el Excmo. Magistrado D. Mariano Sampedro Corral.

mínimo de cotización de un año con algunas excepciones.

También se reformó su cuantía del 80% al 70% o 60% y se puso límite a la duración máxima de 24 meses; Se facilitaron las becas de cursos de formación para desempleados y se suprimió la capitalización de la prestación por desempleo para los autónomos.

Por otra parte, se introduce en la reforma del 92 la posibilidad de acceder al subsidio de desempleo, quienes se encontraran en paro y no reunieran el período de cotización para la prestación contributiva con el requisito de una cotización mínima de 6 meses teniendo derecho a un subsidio de hasta un máximo de 6 meses si careciesen de responsabilidades familiares y hasta un máximo de 21 meses si las tuvieran.

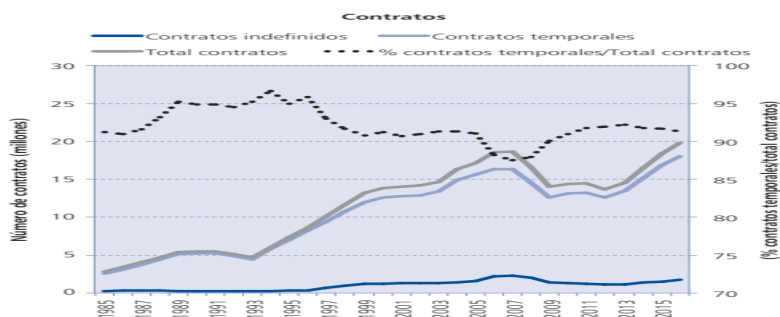
En cuanto a las medidas contractuales, se **aumentó la duración mínima del contrato temporal del fomento de empleo de 6 meses a 1 año.**²², se bonificaron las contrataciones eventuales que fueron sustituidas por subvenciones directas de 500.000 pesetas (actualmente el equivalente a 3000 euros), desapareció la bonificación de cuotas para los contratos formativos, incluso **se incentivaron los contratos indefinidos a la población con mayor tasa de desempleo que eran las mujeres, mayores de 45 años y jóvenes.**²³

GF. 3 Fuente: INE. EPA (1985 a 2010) Evolución de la contratación desde

1985, <https://www.funcas.es/publicaciones/ /papeles-de-economia/listado-papeles-de-economia/>

²² GÓMEZ, S., CONTRERAS, I, Y GRACIA M. D. (2008). "Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008". Universidad Navarra. IESE Business School <https://www.equipoypotencial.com/contenido/download/estudios/ReformasLaborales.pdf>

²³ LLANO SÁNCHEZ, M. (1993). "Crisis económica y fomento estatal a la contratación indefinida". Madrid. Ed Univ. Complutense. Cuadernos de estudios empresariales, n.º3 (págs. 177-190). ISSN:1131-6985 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2037442>



G 4. Fuente: INE, MTAS «Anuario de Estadísticas Laborales».

<https://www.equipoysy talento.com/contenido/download/estudios/ReformasLaborales.pdf>

CONTRATOS REGISTRADOS Y CONTRATOS EXISTENTES, 1993

Año 1993	Términos absolutos	Términos porcentuales
Contratos temporales realizados	4.432.547	95,29
Contratos indefinidos realizados	219.037	4,71
Contratos temporales existentes	1.826.500	30,51
Contratos indefinidos existentes	4.160.900	69,49

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

CONCLUSIÓN Y RESULTADOS DE SEGUNDA REFORMA:

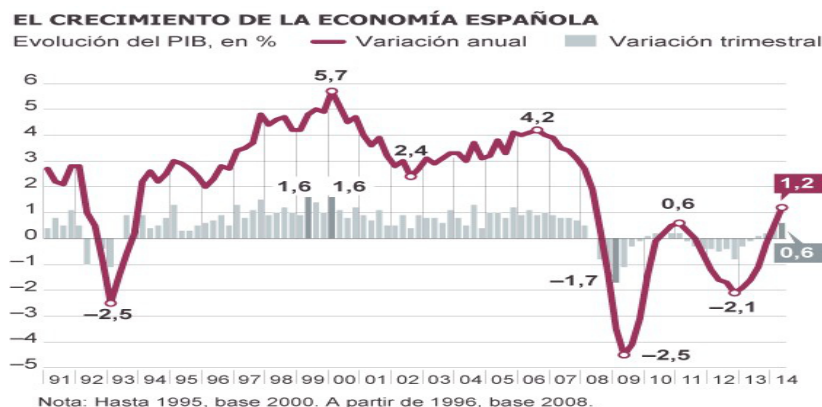
La segunda reforma de 1992 supuso **insatisfacción de los trabajadores** por la reducción de sus derechos, incumplimiento del objetivo teórico de incrementar la contratación indefinida, suponiendo un **avance de recuperación económica**. Fue más una medida económica que laboral utilizando para su consecución a la clase trabajadora, motor principal de la misma. Por todo ello, no se tardó en enmendar una vez producida la recuperación económica con una nueva reforma con grandes modificaciones como fue la de 1994.

En conclusión, las medidas no surtieron los efectos deseados de mejorar la contratación indefinida (Gráfica 5), aunque sí de una **mejora económica** (Gráf 4).

Los objetivos solo se cumplieron parcialmente en medio de la insatisfacción de la población trabajadora.

Gráf 5 Fuente: INE. El Crecimiento de la Economía Española de 1991 a 2014.

https://elpais.com/economia/2014/08/28/actualidad/1409210477_306224html?outputType=amp



La estrategia que se siguió en esta reforma era la de potenciar el empleo estable y contratación indefinida, en especial de colectivos con dificultades de acceso al empleo, promover mayor formación para los desempleados, perseguir el fraude y reducir así el gasto social en la partida de prestaciones por desempleo garantizando un equilibrio económico del sistema.

El resultado obtenido de esta estrategia fue que en el año 1993 había elevada **tasa de desempleo**, aunque no llegó al nivel anterior de 1984, situándose en el 18% como se muestra en Gráfica 2 y que siguió subiendo durante el 94, razón por la que se produjo una nueva reforma en corto espacio de tiempo para reconducir y corregir la situación.

Aprendizaje:

El exceso de temporalidad, reducción de prestaciones por desempleo y el recorte de pensiones llevó a la huelga general del 28 de mayo de 1992 para protestar por las medidas del decretazo, promovida por los dos sindicatos con mayor representatividad CC.OO y UGT sumándose otros sindicatos como CGT.²⁴

²⁴ CASIOPEA.(2012). "Historia de las huelgas generales en la España democrática. Revista sobre historia.com por tenencias. Historia contemporánea" <https://sobrehistoria.com/huelgas-generales-en-la-espana-democratica/?amp>

La insatisfacción prolongada de la población desfavorecida por recortes, produce movilizaciones y levantamientos y retrocesos en las relaciones laborales, por lo que hay que cuidarla muy especialmente.

Claramente, los trabajadores son el motor del sostenimiento de una empresa, administración, y economía de un país, aunque no son el único interviniente. También intervienen los empleadores que de su saber hacer y motivación para el desarrollo de actividades e interés por el aumento de riqueza propia, conllevando la colectiva, depende la cadena de funcionamiento de [tod@s](#).

Es importante en la consecución de los objetivos la inclusión e implicación de todos ellos y acuerdos y pactos entre ambos para el buen funcionamiento de la democracia.²⁵

También tiene un papel importante la Administración y Gobierno que intervienen para regular la relación laboral de ambas partes con intereses contrapuestos y lograr cubrir las necesidades y situaciones existentes en cada momento, sirviendo de equilibrio en esa controversia.

Como puntos a tener en cuenta en las futuras reformas y modificaciones laborales se encuentra, entre otros, el consenso que motivará la participación de todos a la consecución de los objetivos, así como medidas que permitan la reducción de gasto social, produciendo con ello mejora en la economía pública.

LA REFORMA DEL ET DE 1994, EL PAPEL DE LAS ETTS.

FORMA DE APROBACIÓN DE LA REFORMA DE 1994.

En estas fechas fuera se vivía una recesión a la que no íbamos a ser ajenos. A la incertidumbre sobre el precio del petróleo causada por la Primera Guerra del Golfo se unen en Europa las exigencias del Tratado de Maastricht.

²⁵ MIGUÉLEZ LOBO, F y PRIETO RODRÍGUEZ, C (1995). "Las relaciones laborales en España". Madrid, siglo veintiuno de España editores, sa. (págs 361 y ss.) ISBN: 84-323-0721-1

Como consecuencia de lo anterior, España cerró 1993 en recesión y empezó 1994 con el paro disparado hasta el 24,20%, 3.700.000 de personas (Gráf 2) Con un matiz terrible: entre los jóvenes que alcanzaban niveles desconocidos, llegando al 43% entre quienes tenían entre 20 y 24 años y al 32% para los que estaban entre los 25 y los 29 años. No hay que olvidar un enorme crecimiento de la temporalidad (Gráf 3 y 4) y una fuerte respuesta social de insatisfacción, con la huelga contra la reforma.

En esta época se recompone la acción social y se refuerzan los derechos colectivos. El objetivo de fortalecer el papel de la negociación colectiva apuesta por la descentralización por sectores con un gran poder empresarial por sus márgenes de actuación en los acuerdos y pactos de empresa frente al convenio colectivo estándar. La función mediadora del Estado pierde poder como norma imperativa mínima de las relaciones de trabajo. Ante estas circunstancias, llegó un nuevo cambio el 13 de junio de 1994 promovido por el Gobierno del PSOE, sin la participación de los sindicatos, sin consenso, aprobándose por la **Ley 10/1994 de 19 de mayo**.

OBJETIVO DE LA REFORMA DE 1994:

Fueron **dos los objetivos principales: reducir la tasa de desempleo** que alcanzaba cerca del 24% como se muestra en la gráfica 2 y **reducir la tasa de temporalidad** que se encontraba por encima del 30 % como se muestra en gráfica 3.²⁶ Para conseguir el objetivo de reducir la tasa de temporalidad que afectaba a todas las instituciones y sectores del mercado (incluido el bancario e hipotecario así como a las constructoras), se optó por restringir al máximo las opciones de contratos temporales

CAMBIOS:

En esta reforma se flexibilizaron las normas para la contratación y negociación colectiva, se ampliaron las causas legales por las que pudieran

²⁶ CONDE-RUIZ, J.I., FELGUEROSO, F. y GARCÍA PÉREZ, J. I. (2010). "La reforma del mercado de trabajo, un modelo agotado". Monográfico de Papeles de Economía Española N.º124 (págs. 128-147), ISSN 1988-785X <https://www.funcas.es/articulos/las-reformas-laborales-en-espana-un-modelo-agotado/>

despedir las empresas (por ejemplo, tecnológicas, económicas, de fuerza mayor), y se autorizó la movilidad geográfica y funcional.

En cuanto a la contratación, se incluyó la modalidad de **contrato eventual del fomento del empleo**, solo para colectivos concretos de difícil inserción laboral como fue la población **mayor de 45 años, desempleados de larga duración** con derechos a prestaciones y **personas con discapacidad**. Cabe decir que el contrato eventual representaba el 40 % de las contrataciones y el de obra y servicio el 30 por ciento del total, manteniéndose la temporalidad previa existente a la reforma.

Especial relevancia tuvo el **nuevo contrato de aprendizaje**, que coloquialmente era conocido como contrato basura, y fue **ampliado hasta los 25 años**, reduciéndose la formación teórica del 25 al 15 %, y limitándose su duración de 6 meses a 3 años. En cuanto a las condiciones de trabajo, se pudo reducir el salario por debajo del SMI para esta modalidad contractual, siendo fijada por los respectivos convenios colectivos.

Además del contrato de aprendizaje mencionado, se creó el **contrato de prácticas** con duración de 6 meses a 2 años, y cuya retribución fue fijada también por los convenios colectivos, con el límite de que no fuera inferior al 60 % del salario del trabajador en el mismo puesto en el primer año y al 75 % en el segundo año. Gráf 6 Fuente: INE, MTAS«Anuario de Estadísticas Laborales».

<https://www.equipo.com/contenido/download/estudios/ReformasLaborales.pdf>

CONTRATOS TEMPORALES REALIZADOS EN TÉRMINOS ABSOLUTOS (Y PORCENTUALES), 1994-1997

Contratos temporales	1994	1995	1996	1997
Obra o servicio	2209734 (47,83)	2356046 (36,05)	2523626 (32,25)	2766097 (30,12)
Eventual	1421466 (30,77)	2243449 (34,33)	2784008 (35,58)	3466336 (37,74)
Tiempo parcial	935428 (20,25)	1128892 (17,27)	1516455 (19,38)	1859851 (20,25)
Interinos	-	403832 (6,18)	465595 (5,95)	533321 (5,81)
Otros	-	143556 (2,19)	270054 (3,45)	307462 (3,35)
Prácticas	50962 (1,1)	69975 (1,07)	70054 (0,9)	81056 (0,88)
Aprendizaje y formación	-	179072 (2,74)	184577 (2,36)	156151 (1,7)
Minusválidos	-	6922 (0,11)	8372 (0,11)	11698 (0,13)
Sustitución por jubilación	1534 (0,03)	2020 (0,03)	2779 (0,04)	2783 (0,03)
TOTAL	4,619,124	6,533,764	7,825,520	9,184,755

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

Otra medida fue la referida a la **contratación parcial, fue modificada**, ya que era considerada así tan solo la que era inferior a la jornada habitual (antes tenía que ser inferior al menos en 2/3).

En esta reforma empezó a considerarse despido individual procedente por causas objetivas, cuando en un período de 90 días no se superara el 10 por ciento de la plantilla, (antes era posible en empresas de menos de 50 trabajadores por necesidad acreditada de amortizar un puesto individual).

También el cómputo de la jornada laboral fue modificado, pasando a ser anual en lugar de semanal, se elimina la obligación del plus de antigüedad, y del pago de las horas por encima de las horas ordinarias, de las horas extraordinarias y trabajo nocturno.

Destaca la **legalización de las ETTs** empresas de trabajo temporal y de colocación lucrativas, desapareciendo la obligación de los empleadores de gestionar la colocación en el servicio público de empleo que antes se denominaba INEM.

EI PAPEL DE LAS ETTs I

La creación y funcionamiento de las ETTs influyó en las relaciones laborales, en la economía y finanzas públicas. Fueron reguladas con la Ley 14/94 de 01 de junio.²⁷

Concepto ETT: Aquella que tiene como actividad principal poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal y mediante un contrato mercantil, trabajadores especializados por ella contratados para los puestos de la empresa contratante de la ETT (art. 1 Ley 14/94).

La legalización de las ETTs favoreció tanto a las empresas que necesitaban contratar trabajadores nuevos en determinados momentos sin incurrir con ello en la ilegalidad como por los trabajadores que accedían a un contrato legal y con seguridad social, evitando el trabajo sumergido y

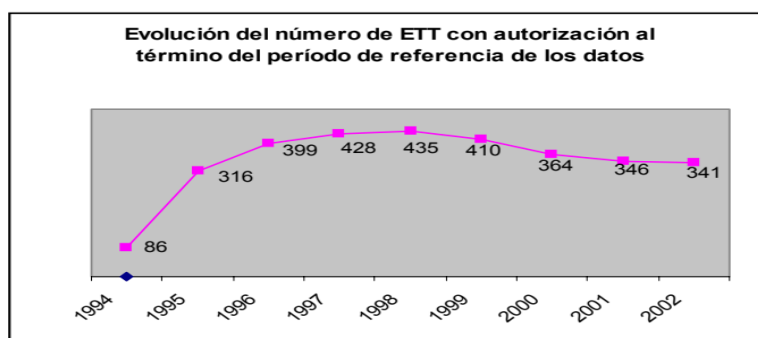
²⁷ Regula y autoriza las ETTs, supone flexibilización en las relaciones laborales para mejorar la competitividad de las empresas españolas.

clandestino. Antes de ser legalizadas, las empresas de trabajo temporal ya operaban en otros países con cierta tolerancia por parte de las autoridades laborales, cuando en 1994 el Gobierno del PSOE las incluyó en una reforma laboral tan criticada que motivó una huelga general.

Así, pese a que la contratación de trabajadores para cederlos con carácter temporal a otras empresas estaba expresamente prohibida por el Estatuto de los Trabajadores (lo consideraba «tráfico de mano de obra»), las autoridades laborales legalizaron las ETT, ya consolidadas en Europa, y comenzaron a realizar esa **labor de mediación** y subcontratación, de obras y servicios, que sí se permitió con esta reforma.

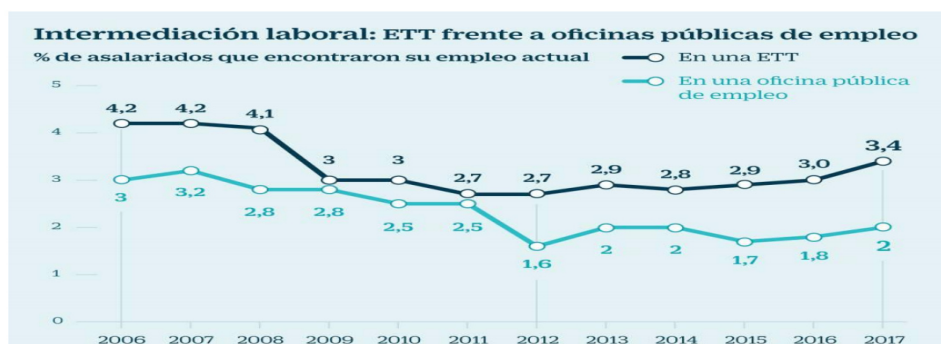
Graf 7. Fuente: INEM, MTSS- Evolución del número de ETTs en España.

https://www.ccoo-servicios.es/archivos/jovenes_ettts.pdf



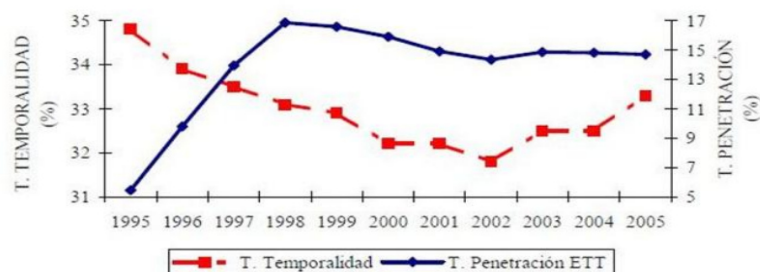
Graf 8 Fuente: INEM- Intermediación Laboral de ETTs

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/03/22/midiero/1521722560_257715.amp.html



Fuente: INF.

Graf 9: Fuente: MTSS- Tasa de Penetración de las ETTs en la Contratación Temporal <https://slideplayer.es/amp/6145451/>



Se observa claramente en esta gráfica 9, como una vez que tuvo lugar la legalización de las ETT's, teniendo estas una tasa de penetración escasa en el mercado, la temporalidad de los contratos rozaba el 35% del total, sin embargo, podemos observar como al aumentar la tasa de penetración de las ETT's en el mercado, la tasa de temporalidad disminuye. Con ello podemos llegar a concluir que las ETTs no supusieron más temporalidad necesariamente aunque la gestionaran. Hay empresas que sin tener que recurrir a una ETT's hacen contratos temporales a sus trabajadores, por tanto, quizás no resulte tan conflictiva la existencia de las mismas.

Tampoco hay que recordar que en esta etapa con las tecnologías que van apareciendo comienzan a coexistir también portales públicos de empleo que cuentan con demandantes de empleo y que ofertan este tipo de puesta a disposición de manera gratuita; sin embargo, el uso de una ETT por parte de la empresa usuaria tiene un coste. Mediante la existencia de ETT's se evita el colapso en los servicios públicos, y las ETT's colocan a más trabajadores que las oficinas públicas de empleo. Hay trabajadores que acuden a este tipo de empresas, ya que las circunstancias de cada persona son diferentes, puede haber personas que, por sus motivos, puedan o quieran trabajar solo un tiempo al año. El problema se produce cuando no se ajustan a la legalidad o no se controla o inspecciona el abuso en su actuar.

CONCLUSIONES DE LA SEGUNDA REFORMA CON LAS ETTs.

España en estas fechas vivía una gran crisis económica teniendo una cifra de desempleados próxima a 4 millones. La estrategia laboral seguida en esta etapa por la reforma **cumplió el objetivo de reducir el desempleo** de forma sustancial, como se aprecia en graf 2 (cabe apreciar como la tasa de desempleo cae empicada, reduciéndose sustancialmente con la inclusión de las ETTs) y además se impulsó y logró el avance económico (gráfico 5).

Fue, por tanto, una estrategia innovadora, y transformadora en las relaciones laborales y sus intervinientes. Las ETTs fueron el instrumento para el fomento del empleo, y reducción del paro, así como del gasto social en prestaciones, por este motivo produciendo a su vez una gran recuperación económica. En mi opinión medida acertada, ya que hubo mayor número de trabajadores que encontraron empleo por ETTs que por los servicios públicos de empleo.

En cuanto al objetivo de reducir la temporalidad, la estrategia que se siguió fue suprimir el contrato de fomento de empleo, quedando vigente solo para determinados sectores de la población ya descritos.

Esta estrategia, sin embargo, no tuvo éxito porque a partir de 1994 ha ido aumentando como se ve en gráfica 3, sin que la causa fuera la legalización de las ETTs como se ve en gráfica 8.

En resumen, esta reforma supuso un cumplimiento parcial de los dos objetivos principales, resultando acertadas las medidas innovadoras de introducir en la gestión de relaciones laborales a las ETTs mejorando sustancialmente la economía y la contratación, pero resultando infructuosas las medidas para la reducción de la temporalidad.

Aprendizaje: Lo que faltó en esta inclusión de las ETTs fue una legislación específica y herramientas para el control porque condujo a abusos por algunas de ellas, y provocó la existencia de contratos por unas horas de trabajo o las altas y bajas sucesivas en la Seguridad Social de un único trabajador para

ocupar una y otra vez el mismo puesto en la misma empresa.

Esta etapa fue de confrontación y desencuentros entre el Gobierno y los interlocutores sociales, en especial sindicatos. Comenzó a decaer el modelo neocorporativista de relaciones laborales en consonancia con la situación económica, presentándose ya una situación de recuperación y empezar a instaurarse la certidumbre del sistema democrático.

Como consecuencia, los sindicatos, UGT, CCOO y USO convocaron el 27 de enero de 1994 una huelga general **que no impidió que el PSOE (con el apoyo de Convergència i Unió y el PNV) aprobara una reforma laboral** que eliminaba la obligatoriedad de contratar a través del INEM y finalmente legalizaba la actividad de las ETT «desde el convencimiento de que los riesgos que se les han imputado no derivan necesariamente de la actividad que realizan sino, en todo caso, de una actuación clandestina que permite la aparición de intermediarios capaces de eludir sus obligaciones laborales y de seguridad social»²⁸. A finales de ese año, ya operaban en España 86 empresas de trabajo temporal.

Los sindicatos reivindicaban mejora de condiciones laborales, las empresas que empezaron a sufrir gran competitividad con Europa buscaban mayores márgenes en beneficios.

Se debe estar abierto a introducir en el mercado laboral nuevos instrumentos y metodologías que permitan resolver situaciones perjudiciales que beneficien al colectivo para avanzar, ser competitivos y no quedarse atrás respecto el resto de naciones.

No obstante, a pesar de ese malestar empresarial, con esta reforma se aumentaron los márgenes del poder empresarial, produciendo la precariedad de las condiciones de trabajo y reducción del poder sindical y de sus organizaciones.

²⁸ Exposición de motivos n.º 2 de la Ley 14/1994 de 01 de junio, por la que se regulan las ETTs.

3.3- LA TERCERA REFORMA DE 1997. ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO AIEE. LA CONFORMACIÓN DE UN NUEVO SISTEMA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LA COBERTURA DE VACÍOS DE CONTENIDOS.

El 09 de octubre de **1996, el Gobierno del PP**, con José María Aznar como presidente de Gobierno, junto con los sindicatos más representativos, pactaron garantizar la protección social pública y el poder adquisitivo de las pensiones hasta el 2001. Posteriormente, el 04 de noviembre de ese mismo año **se intervino en un sector concreto, el agrario** y sobre la población jubilada. Fue una modificación previa a la siguiente gran reforma de 1997.

El compromiso de los interlocutores sociales se fundamentaba en la aplicación de políticas de empleo centralizadas en la figura contractual, rechazando la eventualidad y aceptando la actuación sobre la reducción del despido improcedente. Se habilita y da poder al Gobierno, adquiriendo un papel relevante en las negociaciones colectivas, buscando estabilidad laboral y económica y en parte debido a la buena posición adquirida en los resultados electorales por amplia mayoría.

FORMA DE APROBACIÓN:

Su legislación se plasmó en la Ley 63/97 de 26 de diciembre. Desembocó posteriormente en el RDL 8/97 y Ley 64/97 de 26 -12. A diferencia de las anteriores reformas, esta etapa se sitúa en un ciclo económico expansivo iniciado en 1995, que justifica los cambios destinados a la reducción de la temporalidad, estando España a la cabeza de Europa en contratos temporales. En esta etapa estaba en auge la construcción con gran siniestralidad y eventualidad que llevó a España a un índice de temporalidad del 60%. La situación era de elevado paro, con más de 3.000.000 de personas en desempleo y el número de contratos temporales crecía cada año.²⁹

²⁹ RUIZ GALACHO, E.(2006). "Las Reformas Laborales en España (1977-2002)". Ensayo revista el laberinto, sección Filosofía, política y economía. n.º 20 (págs 7-22),ISSN: 1575-7161 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2017974>

En este marco situacional, el 28 de abril de 1997 se firmaron los acuerdos interconfederales. El **primer acuerdo** para la Estabilidad del Empleo, el **segundo acuerdo** para conformación de un nuevo sistema en la Negociación Colectiva, con vigencia por cuatro años, y el **tercer acuerdo, el acuerdo** sobre cobertura de vacíos de contenidos, con vigencia de cinco años.

OBJETIVOS:

Los objetivos principales fueron fomentar la contratación indefinida, controlar la temporalidad, y remodelar los contratos formativos, todo ello de forma pactada con los sindicatos a través de la negociación colectiva.

El acuerdo estaba dividido en tres partes:³⁰

1. Para la Estabilidad del Empleo: En exposición de motivos de la propia norma se hace referencia a la tasa de desempleo, temporalidad y rotación de la contratación. Su objetivo es “contribuir a la competitividad de las empresas”, y adoptar medidas para **combatir la precariedad en el empleo**.

2. Para la conformación de un nuevo sistema en la Negociación Colectiva. Regula incentivos fiscales y de seguridad social para la contratación indefinida y transformación de los contratos temporales a indefinidos.

3. Para la cobertura de vacíos de contenidos ³¹, tiene por objeto cubrir los vacíos legales por la supresión de las ordenanzas, centrándose en la materia salarial, de promoción de los trabajadores y su régimen disciplinario.

CAMBIOS:

Para combatir la precariedad del empleo se acordó un nuevo contrato indefinido con una menor indemnización por despido consistente en 33 días por año de servicio trabajado frente a los 45 días anteriores, con el límite máximo de 24 mensualidades. Esta modalidad de contratación era conocida coloquialmente como “**contratos fijos baratos**,” también se mejora el SMI, y

³⁰ CACHÓN VILLAR, P. (1998). “La reforma laboral de 1997 y su incidencia en la empresa”. Cuadernos de Estudios Empresariales, n.º 8, (págs: 293- 307). ISSN: 1131-6985.

³¹ Art. 83.3 del ET.

las contingencias cubiertas por la Seguridad Social, y se introduce la consideración de “Fraude de Ley” la contratación que no reúne los requisitos exigidos para la misma.

Poco después, en 1998 se introdujeron modificaciones en la contratación parcial, como el establecimiento del límite máximo del 77% de la jornada a tiempo completo. Debía especificar el contrato la distribución mensual, semanal y diaria de la jornada, conllevando también la prohibición de la realización de horas extraordinarias.

Se **estimuló la contratación indefinida**, para ello se propusieron estrategias como la incentivación de los contratos laborales fijos y de transformación de temporales a indefinidos, con bonificaciones en la seguridad social (como opción alternativa a reducciones fiscales o subvenciones directas y así controlar la contratación temporal); también se creó el contrato de fomento de la contratación indefinida, a los colectivos de entre 18 a 29 años, mayores de 45 años, desempleados de larga duración, personas con discapacidad.

Se generó el contrato de conversión en indefinidos. Se eliminó el contrato de lanzamiento de nueva actividad; el contrato de fomento de empleo se redujo solo a personas con discapacidad; se redujo el límite de la negociación colectiva de contratación temporal a 13 meses y medio en un período de 18 meses; el contrato de aprendizaje fue sustituido por el contrato para la formación limitándose a la edad de 21 años ³², así como su duración.

A mayores se bonifica la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, en contratos indefinidos a tiempo completo y en las conversiones de temporal a fijo, para desempleados de larga duración y a mujeres subrepresentadas y se eliminan las bonificaciones a la contratación temporal salvo los colectivos de discapacitados.

³² en lugar de los 25 años del anterior.

La táctica que se siguió fue una moderación de los salarios, bonificación a la contratación indefinida y reducción de las bonificaciones a la contratación temporal, También afecta la Ley 14/94 de 1 de junio, de las ETTs, en cuanto a la representación de los trabajadores de la empresa usuaria.³³

RESULTADOS:

Graf 10 Fuente: INE, MTAS

<https://www.equiposytalento.com/contenido/download/estudios/ReformasLaborales.pdf>

ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS, 1997 (EN MILES)

	1997
Activos	16.121,0
Ocupados	12.764,6
Parados	3.356,4

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

Graf: 11 Fuente: INE, MTAS

<https://www.equiposytalento.com/contenido/download/estudios/ReformasLaborales.pdf>

ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS, 1998 Y 2001 (EN MILES)

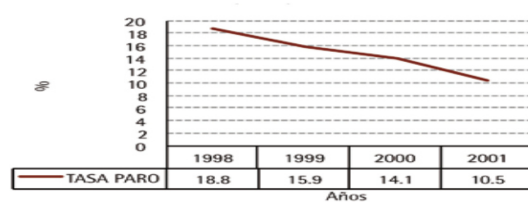
	1998	2001
Activos	16.265,2	17.814,6
Ocupados	13.204,9	15.945,6
Parados	3.060,3	1.869,1

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

Graf: 12 Fuente: INE, MTAS

<https://www.equiposytalento.com/contenido/download/estudios/ReformasLaborales.pdf>

TASA DE PARO DEL PERÍODO 1998-2001



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

³³ Art. 17.1 de la Ley 14/94 de 1 de junio de las ETTs “Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones de la actividad laboral, aunque no así sobre las reclamaciones del trabajador a la ETT”.

Graf 13: Fuente: INE, MTAS

<https://www.equiposytalento.com/contenido/download/estudios/ReformasLaborales.pdf>

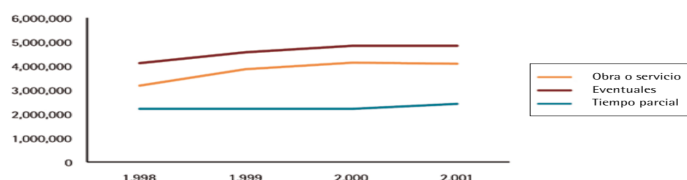
CONTRATOS TEMPORALES REALIZADOS EN EL PERÍODO 1998-2001

Contratos temporales	1998	1999	2001
Obra o servicio	3.177.197 (29,71)	3.878.145 (32,27)	4.075.495 (31,96)
Eventual	4.113.998 (38,47)	4.547.402 (37,84)	4.836.729 (37,17)
Tiempo parcial	2.219.683 (20,75)	2.215.216 (18,43)	2.421.766 (18,99)
Interinos	586.706 (5,48)	709.332 (5,90)	734.561 (5,76)
Otros	332.808 (3,11)	394.673 (3,28)	463.9716 (3,64)
Prácticas	94.926 (0,88)	94.672 (0,78)	75.762 (0,59)
Aprendizaje y formación	147.415 (1,37)	154.000 (1,28)	121.207 (0,95)
Minusválidos	16.661 (0,15)	20.735 (0,17)	20.712 (0,16)
Sustitución por jubilación	2.921 (0,02)	2.888 (0,02)	2.194 (0,02)
TOTAL	10.692.315	12.017.063	12.752.397

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

Graf. 14 Fuente: INE, MTAS

<https://www.equiposytalento.com/contenido/download/estudios/ReformasLaborales.pdf>



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

Graf 15. Fuente: INE, MTAS

<https://www.equiposytalento.com/contenido/download/estudios/ReformasLaborales.pdf>

EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS REALIZADOS EN EL PERÍODO 1997-2001

	1997	1998	1999	2000	2001
CONTRATOS INDEFINIDOS	707.481 (7,0)	970.964 (8,4)	1.218.414 (9,3)	1.304.087 (9,4)	1.304.087 (9,3)
Fomento de la contratación indefinida	421.842	645.521	799.868	656.804	742.091
CONTRATOS TEMPORALES	9.386.084 (93,0)	10.692.315 (91,6)	12.017.063 (90,7)	12.620.505 (90,6)	12.752.397 (90,7)
TOTAL	10.093.565	11.663.279	13.235.477	13.924.592	14.056.484

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

CONCLUSIÓN TERCERA REFORMA:

Las medidas adoptadas en esta reforma **cumplieron parcialmente** los objetivos de la misma. Se consiguió la reducción de la tasa de desempleo como se muestra en las gráficas 10, 11 y 12, conllevando a su vez un crecimiento económico como se observa en gráfica 5.

Las modificaciones respecto de la contratación parcial se mantuvieron

prácticamente en los mismos o similares índices, por los que no supusieron grandes cambios, como se muestra en gráfica 14.

Las intervenciones **cumplieron** plenamente con el objetivo de **incrementar la contratación indefinida** y con ello la estabilidad, **no así la gran tasa de la temporalidad**, así lo muestran las gráficas 14 y 15, solo supusieron una reducción muy ligera y escasa de la eventualidad.

Aprendizaje:

Recordar que como consecuencia de la anterior reforma, el diálogo social entre los distintos interlocutores quedó muy lesionado, recuperándose de nuevo en esta etapa por el crecimiento económico, la consolidación ya de la democracia y el protagonismo adquirido por los interlocutores sociales en la negociación colectiva y acuerdos.

Para que se produjeran cambios hubo marchas incentivadas por Izquierda Unida para la reducción de la jornada laboral a 35 horas, que fue rechazada en octubre de 1997 por vía legislativa en el parlamento, proponiéndose que fueran los interlocutores sociales quienes acordasen con la patronal la distribución del tiempo de trabajo, tarea pendiente por tanto.

Las patronales CEOE, CEPYME y los sindicatos UGT y CC.OO. firmaron el acuerdo consensuado con el Gobierno del PP, presidido por el presidente José María Aznar. Las discrepancias fundamentales entre los intervinientes del acuerdo eran, sobre todo, formalidades jurídicas. Los sindicatos aceptaron los valores del capitalismo neoliberal y flexibilización el mercado laboral para la buena marcha de las empresas. La evitación al miedo a contratar por la rebaja de las indemnizaciones por despidos, conlleva la **reducción del desempleo y el crecimiento económico del país, pero la reducción de la temporalidad sigue siendo un reto de difícil alcance en España.**

Cuando finalizó la vigencia del AIEE (acuerdo interconfederal de estabilidad en el empleo) de la anterior reforma, no se consiguió un acuerdo de renovación entre los agentes sociales y el Gobierno para su renovación.

3.4- CUARTA REFORMA EN 2001. DECRETO LEY DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO LABORAL. EXTENSIÓN DE LA ANTERIOR REFORMA.

FORMA DE APROBACIÓN

Esta reforma se aprobó sin consenso de los agentes sociales mediante la Ley 12/2001, de 09 de julio. Consecuencia de la falta de consecución del objetivo de reducir la temporalidad a niveles aceptables en la reforma anterior, fue el siguiente paquete de medidas que fue aprobado el 05 de marzo por el pleno del Congreso de los Diputados mediante el **Decreto Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado Laboral**, tramitado como Proyecto Ley por vía urgente.

El Gobierno del PP eliminó el límite del contrato indefinido y lo amplió a más colectivos, para tratar de llegar al objetivo no cumplido de una mayor reducción de la temporalidad.

OBJETIVO:

Ampliar las medidas de la anterior reforma, alargando los plazos de los contratos de fomento de empleo, y extendiendo el contrato fijo a más colectivos con el fin de conseguir mayor reducción de la temporalidad.

CAMBIOS:

Con el objeto de extender la contratación estable, las medidas que se adoptan incluyen el contrato de fomento de la contratación indefinida que se amplía en esta reforma a nuevos colectivos: jóvenes de 16 a 30 años, mujeres contratadas en sectores donde estén subrepresentadas y desempleados con antigüedad en inscripción por más de 6 meses, se establece una indemnización de 8 días por año trabajado a la finalización de los contratos temporales por obra o servicio, o por circunstancias de la producción.

Además, se limita la duración del contrato temporal a 12 meses, en los contratos formativos se elimina la edad máxima de los trabajadores extranjeros,

desempleados de larga duración (más de 3 años), colectivos en exclusión social, discapacitados, alumnos de escuela de taller... Comienza a considerarse y permitirse contratos parciales de cualquier duración que fuese inferior a la completa. Se introduce el contrato de Inserción para la realización de obras y servicios de interés general, para adquirir experiencia laboral por las administraciones públicas.

En cuanto a medidas de seguridad social, se recupera la bonificación de la conversión de contratos eventuales a indefinidos, a mujeres desempleadas entre 16 y 45 años, también se aumenta el 36 % la cuota empresarial por contingencias comunes de los contratos de duración inferior a 7 días,

RESULTADOS:

Graf 16 Fuente: INE, MTAS <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67621319002>.

Activos, ocupados y parados en España, 2001 (en miles)

	2001
Activos	17.814,6
Ocupados	15.945,6
Parados	1.869,1

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

Graf 17 Fuente: INE, MTAS <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67621319002>.

Contratos temporales realizados, 2001, 2003 y 2005

Contratos temporales	2001	2003	2005
Temporal de inserción	-----	89.247 (0,67)	4.969 (0,03)
Obra o servicio	4.075.495 (31,96)	5.323.303 (39,73)	6.401.169 (40,98)
Eventual	4.836.729 (37,93)	6.466.845 (48,27)	7.487.659 (47,93)
Tiempo parcial	2.421.766 (18,99)	-----	-----
Interinidad	734.561 (5,76)	1.067.405 (7,97)	1.314.449 (8,41)
Minusválidos	20.712 (0,16)	9.567 (0,07)	12.646 (0,08)
Relevo	-----	10.766 (0,08)	22.751 (0,15)
Jubilación parcial	-----	10.327 (0,08)	21.232 (0,14)
Sust. jubilación a los 64 años	2.194 (0,02)	1.135 (0,01)	1.697 (0,01)
Prácticas	75.762 (0,59)	76.471 (0,57)	85.577 (0,55)
Formación	121.207 (0,95)	125.774 (0,94)	120.584 (0,77)
Otros contratos	463.971 (3,64)	217.455 (1,62)	149.394 (0,96)
TOTAL	12.752.397	13.398.295	15.622.127

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

Graf 18 Fuente: INE, MTAS <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67621319002>

Contratos realizados en el período 2001, 2003 y 2005

	2001	2003	2005
CONTRATOS INDEFINIDOS	1.304.087 (9,3)	1.269.768 (8,65)	1.542.838 (8,98)
Fomento de la contratación indefinida	742.091	846.036	995.389
CONTRATOS TEMPORALES	12.752.397 (90,7)	13.398.295 (91,35)	15.622.127 (91,02)
TOTAL	14.056.484	14.668.063	17.164.965

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

CONCLUSIONES:

Se puede decir que esta modificación es una continuación o matización de la anterior reforma del 97.

Su estrategia fue la **ampliación del contrato de fomento del empleo** que obtuvo éxito y resultados positivos **a otros colectivos poblacionales** para continuar extendiendo el fruto del aumento de la contratación indefinida. También se prolongaron los plazos de la anterior reforma para mantener estabilidad de contratación. Como contrapartida está la temporalidad, como se aprecia en la gráfica 17, siguió aumentando, aunque también lo hizo la contratación indefinida, como se demuestra en la gráfica 18. El dato más positivo de esta modificación ampliatoria de la reforma del 97 fue la **reducción de la tasa de desempleo de más del 2 %**.

Aprendizaje:

Durante esta etapa se ha producido desequilibrio en la relación laboral en favor del empleador, que consiguió gran poder en la configuración de las condiciones de trabajo, totalmente visible con el aumento de despidos por razones empresariales. Añadir que continuamos con el eterno reto de la temporalidad. En este sentido, la Administración perdió poder de mediación en los conflictos laborales, recayendo en los Jueces de lo Social la resolución de los mismos. Desde un punto de vista económico, los empleados perdieron poder adquisitivo y crecieron situaciones de pobreza y desigualdad social.

Cuando las medidas en cumplimiento de objetivos laborales marcados funcionan, es buena estrategia extenderlas y ampliarlas para conseguir la mayor eficacia posible en ellas durante el máximo de tiempo posible. Para ello, conviene un seguimiento continuado y estudiar su evolución.

En este contexto, cuando el Gobierno plantea una nueva reforma en el 2002 de medidas urgentes para la protección del desempleo y mejora de empleabilidad, llamado decretazo, la insatisfacción era tal que CCOO y UGT convocaron una Huelga General de 24 horas el 20 de junio del 2002 a la que se suman otras representaciones sindicales menos representativas.

En las elecciones sindicales UGT y CCOO continúan siendo los sindicatos más representativos con algo más de representación por parte de UGT.

La insatisfacción dio lugar a que en las elecciones siguientes en 2004 se produjera un cambio de Gobierno por mayoría simple en favor del PSOE con Luis Rodríguez Zapatero como presidente.

Cuando suceden acontecimientos y factores que provocan cambios de necesidades, la detección precoz para aplicar medidas para su corrección es fundamental para minorizar las consecuencias negativas que pudieran suponer.

3.5- QUINTA REFORMA DE 2006. AUMENTO DE BONIFICACIONES Y EXTENSIÓN DEL CONTRATO DE FOMENTO PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA CFCI.

ANTECEDENTES A LA REFORMA DEL 2006:

Con carácter previo a esta reforma, el 24 de mayo de 2002, el Consejo de Ministros aprobó el RDL de Reforma del Sistema de Protección de Desempleo y Mejora de la Ocupacionalidad ³⁴

³⁴ Que se materializó en la Ley 45/2002 de 12 de diciembre, (el decretazo), y dio lugar a la huelga del 20 de junio.

Su **objetivo** era racionalizar el gasto de desempleo, penalizando y retirándole la prestación al desempleado que ofertándole empleo adecuado lo rechazara y pretendiendo la reducción del despido, mediante la eliminación de los costes de salarios de tramitación, en el supuesto de despidos disciplinarios improcedentes si el empresario reconocía la improcedencia y en el plazo máximo de 48 horas depositaba la indemnización.

FORMA DE APROBACIÓN:

Se produjo un primer acuerdo tripartito, entre Gobierno, patronal y sindicatos bajo el mandato de Jose Luis Rodríguez Zapatero, la Declaración para el Diálogo Social, en torno a 3 ejes: Competitividad, Empleo Estable, y Cohesión Social. Posteriormente, da lugar al Documento para el Diálogo Social sobre el Mercado de Trabajo de 15 de marzo de 2005, para alcanzar un pacto definitivo “Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo” el 9 de mayo de 2006. Se reguló por la Ley 43/2006 de 29 de diciembre.

En esta reforma la tasa de temporalidad era la más elevada de la UE y la tasa de desempleo estaba por encima de la media europea, especialmente alarmante en colectivos de población de más de 45 años, jóvenes, mujeres y personas con discapacidad.

Además, cabe señalar que el mercado de trabajo español estaba afectado por una de las mayores crisis económicas del último siglo, cuyo origen fue la crisis hipotecaria en EEUU, que casi colapsó el sistema bancario y por extensión afectó a todo el mundo, incluida España. Como consecuencia, la economía española entró en recesión y no logró levantarse hasta 2010.

OBJETIVO:

En esta reforma las pretensiones eran fomentar medidas que impulsaran la contratación indefinida, mejorar las condiciones de la contratación eventual y reducir la temporalidad, evitando la suma continua de prórrogas de contratos temporales, y mejorar las condiciones para la protección del desempleo.

Otro reto de esta reforma ha sido la regulación de la figura de la cesión de los trabajadores, regulada en el artículo 43 del ET y su distinción de contratas y subcontratas de obras y servicios.

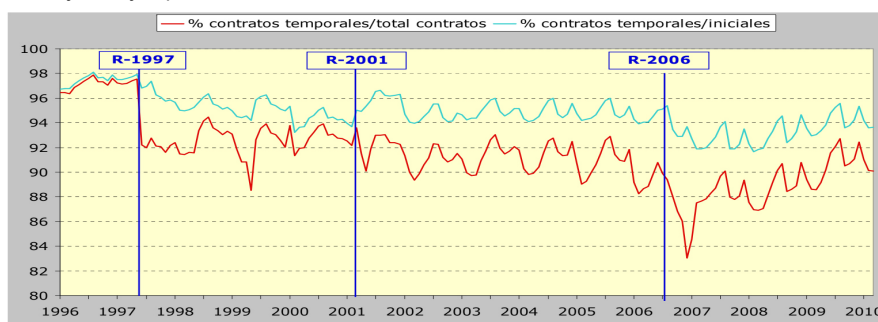
CAMBIOS:

Esta reforma, en el objetivo de incentivar la contratación indefinida, esperando la mejora de la productividad en las empresas, aplicó medidas como las siguientes: la ampliación de 2 a 4 años, las incentivaciones para las contrataciones laborales (en especial el contrato de fomento a indefinido en el colectivo de 30 a 45 años), reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, se iguala la cotización empresarial de los contratos de duración determinada a tiempo completo realizados por ETTs con la contratación directa (del 7,7 % al 6,7%).

Para alcanzar el objetivo señalado en el párrafo anterior, también se redujo en esta reforma medio punto el tipo de cotización empresarial por desempleo del 0,25 desde 01-07-2006 y otro 0,25 desde 01-07-2008, se reconoció el subsidio por desempleo a desempleados de más de 45 años con cargas familiares sin necesidad de agotar previamente la prestación por desempleo y la RAI (renta activa de inserción), pasó a ser una prestación permanente.

Gráf 19: Porcentaje de contratos temporales sobre el total de contratos y sobre el total de contratos iniciales (excluidas las conversiones)

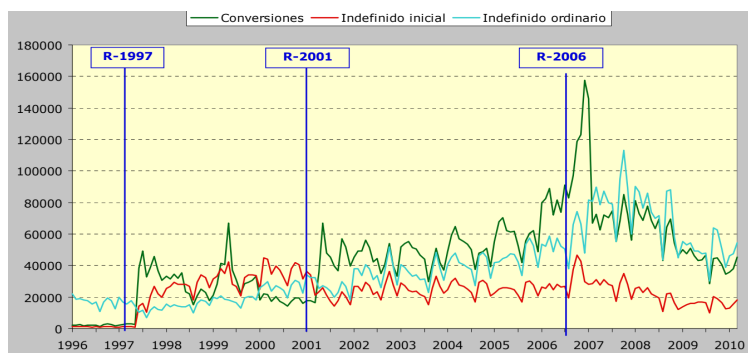
<https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/248146>



Fuente: MTIN

Por otra parte, algunas de las medidas para conseguir el objetivo de la reducción de la temporalidad fueron las de pasar a la condición de fijo a todo trabajador que ocupara el mismo puesto de trabajo durante más de dos años en un plazo de 30 meses, bonificar la conversión de temporales a fijos con 800 euros, suprimir el contrato de inserción, limitar la edad a 24 años para alumnos de escuelas taller y casa de oficio en contratos formativos (exceptuando a personas con discapacidad), se autorizan prestaciones por contratos fijos discontinuos (trabajos reiterados en ciertas fechas).

Gráf 20: Evolución de la contratación indefinida por origen: (contratos indefinidos ordinarios y contratos iniciales acogidos a medidas de fomento de la contratación indefinida, tengan o no bonificación) y conversiones <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/248146>



En cuanto a las condiciones de contratación, introduce mejoras para los trabajadores de contratas y subcontratas, debiendo estar inscritos en el Libro de Registro de la empresa, teniendo mayor control los sindicatos sobre las empresas subcontratadas, pudiendo hacer uso de la representación legal de trabajadores de la empresa principal, y además se reconoce la coordinación y colaboración de las representaciones legales de trabajadores de las empresas principales y las contratadas y subcontratadas.

Otras medidas para la mejora de las condiciones de trabajo fueron las de reforzar los locales de las instalaciones sanitarias en los lugares de trabajo, así como las visitas inspectoras de las mismas, promocionar la tecnología e informática como herramientas de trabajo, y se produce el compromiso de análisis de políticas activas laborales.

En cuanto a las prestaciones de FOGASA, las prestaciones consistirán en los salarios pendientes de cobrar con el límite máximo del triple del SMI, más la prorrata de pagas extras y duración máxima de 150 días.

Destaca la introducción del término “**cesión ilegal de trabajadores en el ET**”, entendiéndose por tal cuando el objeto de contratos de servicios entre las empresas se limite a la mera puesta a disposición de la empresa cedente a la cesionaria, o que la empresa cedente carezca de actividad o de organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empleador.

CONCLUSIONES:

Los resultados no fueron los deseados por la consecución de la nueva situación en el mercado laboral producida por la entrada masiva en el mercado laboral de inmigrantes y la incorporación de la mujer al trabajo cada vez más amplia, sin olvidarnos de la mencionada recesión económica que se estaba viviendo como consecuencia del declive financiero por la crisis hipotecaria mundial.

No obstante, cabe resaltar que el objetivo de aumentar la contratación indefinida se cumplió desde junio de 2006 a febrero de 2007, que fue cuando finalizó la bonificación a las empresas por la conversión de contratos temporales en fijos. Por lo tanto, las bonificaciones a las empresas para mantener niveles de estabilidad contractual aceptables son necesarios con los respectivos controles e inspecciones.

APRENDIZAJE.- Con los datos mostrados en la gráfica 20 se puede concluir que la política de incentivos y bonificaciones con carácter general, salvo situaciones críticas, es una forma de subvencionar el despido y que las empresas con esa ayuda inicial pierdan el miedo a contratar, conllevando la disminución de la tasa de desempleo. Con estas acciones si la empresa funciona mantiene los contratos, pero si deja de funcionar el trabajador es despedido con independencia de la bonificación recibida, con ello deducimos

que con mayor riesgo de actividad de empresa y mayor indemnización de despidos mayor debe ser la bonificación para la evitación del miedo y persuadir al empresario a la contratación. También es importante que se limite la condición del beneficio de estas subvenciones a tiempos mínimos de duración de la relación laboral objeto de la misma para evitar fraudes para su obtención y en poco tiempo producirse la cesación de los contratos laborales.

Esta etapa se inicia con la recuperación del diálogo entre el Gobierno, patronal y sindicatos, produciéndose numerosos pactos y acuerdos entre patronal y sindicatos, pero poco después surge un nuevo ciclo económico negativo con una gran crisis mundial consecuencia de la burbuja inmobiliaria.

3.6- SEXTA REFORMA DE 2010. MEDIDAS PARA LA DISMINUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD. ESTADO DE GRAN CRISIS ECONÓMICA ESPAÑOLA QUE TRUNCÓ LAS EXPECTATIVAS

FORMA DE APROBACIÓN:

En esta etapa, España sufría una gran crisis económica que comenzó en 2008, con un incremento del déficit, y del desempleo, ya que en los dos últimos años había crecido en cerca de dos millones y medio de personas, y además el paro se situaba en torno a un 20 %. Con esta situación la insatisfacción era tal que incluso fue convocada una huelga en 2010 por el sindicato USO. Se produjo un fracaso en el diálogo social sin acuerdos.

En cuanto al intento de negociación sin éxito por la situación descrita en el párrafo anterior, resaltar que las principales discrepancias entre sindicatos y patronal fueron el despido por parte de sindicatos y las reducciones de las cotizaciones por la patronal no llegando a acuerdo en la mesa de negociación con el Gobierno.

Inicialmente, el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero impulsó esta reforma a través del RDL 10/2010, confirmándose en la Ley 35/2010. Se practicó sin concertación social entre los interlocutores sociales y de forma unilateral.

No obstante, por unanimidad se acordó en el Parlamento su tramitación y entró en vigor en junio del 2010.

En cuanto a las relaciones laborales de esta reforma, se puede decir que otorgó supremacía al pacto de empresa sobre los convenios sectoriales en cuanto a la distribución del tiempo de trabajo, descanso, incentivos, turnos, etc. reduciendo el control judicial siendo suficiente el acuerdo contractual entre empleado y empresario.

Se fundamentó en tratar de reducir y eliminar la dualidad legal, estableciendo un único tipo de contrato para las nuevas relaciones laborales, suprimiendo la eliminación de la duración de los contratos y las diferencias de indemnizaciones por despido.

En realidad es una continuación de modificaciones ya probadas en anteriores reformas. Las reformas laborales en España hasta la presente reforma se reducen a cambios contractuales, bonificaciones, aumentos o reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, salvo la inclusión de las ETTs que fue un elemento más innovador.

OBJETIVOS:

Uno de los objetivos que perseguía era la reducción de la rotación laboral que caracterizaba el mercado de trabajo.

Los objetivos no eran muy diferentes a las anteriores reformas, ya que pretendían reducir la eventualidad, aumentar la contratación, equilibrar el déficit y mejorar de la situación económica.

CAMBIOS:

Por un lado, se aumentan las indemnizaciones de la contratación eventual desde los 8 días por año trabajado a los 12 días y se limita el contrato de obra y servicio a cuatro años.

Por otro, se reducen las cuantías por despido en la contratación indefinida en los Contratos de Fomento de la Contratación Indefinida, cuyas

indemnizaciones por despido son de 33 días por año de servicio (con el límite máximo de 2 años) en lugar de 45 como en las anteriores reformas mediante la ampliación de colectivos ³⁵, la reducción del plazo de preaviso de 30 a 15 días en los casos de despido objetivo, se elimina dicho plazo en los casos de despido económico y disciplinario.

Se mejora la redacción del art. 15.5 ET impidiendo encadenar dos o más contratos temporales durante más de 24 meses en un período de 30.

Además, mediante subvención de 8 días de la indemnización por despidos objetivos mediante el FOGASA³⁶, se trata de que las empresas adelanten al momento del despido la indemnización al trabajador.

Otra medida de esta reforma consistió en precisar el alcance y las causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción para amparar los despidos objetivos y la indemnización como tales en 20 días por año trabajado.³⁷

Esta reforma incluyó bonificaciones y reducciones al uso de la contratación eventual, utilizando para ello la limitación de la duración de ellos ³⁸, y bonificaciones para jóvenes menores de 30 años sin formación y desempleados, así como trabajadores de más de 45 años en situación de desempleo de larga duración.

Destacó también que se facilitaran los ERES temporales a unas horas de la jornada laboral, mientras el resto de horas el trabajador cobraba una parte

³⁵ Estos colectivos pueden ser los desempleados que lleven inscritos más de un mes, cualquiera que sea su edad y sexo, aquellos desempleados que en los dos años anteriores tuvieran un contrato temporal, y cualquiera trabajador con contrato temporal que se convierta en indefinido antes del 31-12-2012.

³⁶ Para todos los contratos con duración superior a 1 año celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Anteriormente, el FOGASA se hacía cargo del 40 % de la indemnización por despido procedente y en empresas de menos de 25 trabajadores.

³⁷ Por razones económicas, se entiende no solo las pérdidas existentes, sino también las previsibles o reducción de ingresos. Por razones técnicas, cuando se modifiquen los medios, elementos y maquinaria para la producción. Las causas organizativas se entienden las referidas a la modificación de métodos de trabajo y cambio del organigrama empresarial.

³⁸ Se limita para los contratos de obra o servicio la duración máxima de 36 meses ampliable en 12 meses más por negociación colectiva.

del desempleo.

No fue menos importante la modificación de las ETTs que hasta este momento solo podían actuar como proveedores de trabajadores temporales para otras empresas, contrataban al trabajador y cedían sus servicios a la empresa contratante, no podían buscar empleados para otras compañías, no podían hacer el servicio de formación o selección de una empresa, pero con la reforma se legaliza la apertura de dichas funciones en la ETTs.

Gráf 21: Fuente: INE, www.epdata.es Tasa de Temporalidad en España (2002 a 2019) <https://images.app.goo.gl./iPqvajhfhf3qvb3t78>



CONCLUSIONES:

Se puede concluir que fueron cuatro las estrategias a seguir: una para bajar la tasa de temporalidad, dos la brecha de indemnizaciones por despidos (entre contratos temporales e indefinidos), tres la inclusión de clarificar las causas de despido económico u objetivo, y por último refuerzo para la contratación indefinida.

Le tasa de temporalidad se logra reducir sustancialmente en la primera etapa del gobierno de Zapatero debido a la anterior reforma, estancándose en el 2008 por la crisis económica que supuso reducción de la contratación en todas las modalidades y un incremento de pérdida abrumadora de puestos de trabajo situándose la tasa de desempleo muy próxima al 27%(Gráfico 2), de no haberse aplicado las medidas de esta reforma hubiera crecido de nuevo la eventualidad.

Aprendizaje:

En esta etapa, habiendo renovado como Presidente de Gobierno Jose Luis Rodríguez Zapatero, la crisis económica a la que nos referimos en la anterior reforma en esta etapa se extendió y agudizó provocando insatisfacción en el mercado laboral. Aun así se firmó entre patronal y sindicatos en 2010 el I Acuerdo para el empleo y Negociación Colectiva, donde se acuerda que son estos los instrumentos apropiados para el fomento del empleo.

No mejorándose la situación económica y con las recomendaciones europeas, se cambió por parte del Gobierno la política inicial de diálogo social, suponiendo una ruptura con los interlocutores.

Contra las nuevas medidas se convocó una Huelga en septiembre de CC.OO, CGT y UGT en contra de las reducciones salariales en el sector público y la congelación de pensiones.

Desde mi punto de vista supuso esta reforma numerosos conflictos laborales entre las distintas partes en las empresas, y como consecuencia se produjo el aumento de la intervención de la autoridad laboral y el incremento de procedimientos judiciales que necesitaban de interpretaciones legales para su resolución. Son necesarias las regulaciones de mínimos de condiciones laborales para evitar conflictos continuos entre partes con intereses opuestos y también se dio más poder a las ETTS que al SEPE.

Empobrecer las condiciones laborales para los trabajadores y reducir el coste del despido no genera empleo. Es necesario evaluar, analizar, estudiar y fomentar la creación de nuevos modelos productivos que generen la necesidad de contratar, así como nuevos servicios.

3.7 SÉPTIMA REFORMA DE 2012. DECRETO LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL.

FORMA DE APROBACIÓN:

En el año 2012 nuestro mercado laboral vuelve a ser escenario de otra reforma. El Gobierno de PP, encabezado por su presidente Mariano Rajoy y aprovechando su posición electora de mayoría absoluta, decidió llevar a cabo unilateralmente sin consulta alguna a los agentes sociales una reforma legislativa laboral.

Se vivía una gran crisis económica iniciada en el año 2008, con importante destrucción de empleo, situándose según datos de la EPA la tasa de desempleo en 5.273.600 personas, con tendencia notoriamente creciente.

En este contexto económico se acuerda por el Consejo de Ministros por el procedimiento de urgencia por RD 3/2012 de 10 de febrero (entró en vigor el 12 de febrero) complementándose posteriormente con el RD 16/2012.

OBJETIVOS:

Las pretensiones de la reforma del 2012 fueron el aumento del empleo, el crecimiento de la contratación indefinida, reducción de la temporalidad, y dotar de mayor flexibilidad a las empresas para frenar la destrucción del empleo.

CAMBIOS:

En la modalidad de contratos de formación y aprendizaje, esta reforma cambia la regulación, permitiéndolos hasta los 30 años de edad, mientras el porcentaje de desempleo supere el 15%. Esta medida ya con carácter previo en el 2011.

Respecto a la duración, se establece con un mínimo de un año y un máximo de tres, pudiendo en la negociación colectiva establecer topes distintos respetando los mínimos de 6 meses a tres años. Con ello se eliminan las prórrogas del artículo 11 del ET de 12 meses por necesidad formativa del

trabajador.

Además, una vez agotado el plazo, la reforma añade que no se puede contratar bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pudiendo hacerlo, eso sí, para diferente cualificación.

No obstante, esta modalidad de contratación no tuvo mucho éxito, suponiendo una proporción contractual muy reducida frente a la contratación por obra y el eventual.

Conviene mencionar en esta etapa el TELETRABAJO o trabajo a distancia, modificado por el trabajo a domicilio.³⁹ Permite su acuerdo en la firma del contrato o siempre tendrá carácter voluntario.

Se tienen igualmente los mismos derechos y condiciones que en el trabajo presencial, garantizando también su protección de salud y seguridad.

En cuanto a la modalidad de contratación del fomento del empleo, se modifica el artículo 41 del ET, incluyéndose modificaciones en cuanto a la cuantía salarial, sistema de trabajo, rendimiento, teniendo opción el trabajador a extinguir la relación laboral con una indemnización de 20 días con el límite de 9 meses. Se reduce también la indemnización por despido de 45 días a 33 con el máximo de 24 mensualidades y si fuera improcedente, el trabajador solo tendrá derecho a los salarios de tramitación cuando opte por la readmisión.

A partir del 31 de diciembre de 2012 vuelve a estar operativa la limitación del encadenamiento de contratos de 24 meses en un período de 30.

Destaca en esta reforma la nueva modalidad de contratación indefinida para el apoyo a emprendedores. En principio se creó para tiempo completo, pero en diciembre del 2013 se extendió a tiempo parcial.

³⁹ Art. 13 del ET: se entiende por trabajo a distancia “la prestación de la actividad laboral que se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este”.

Esta modalidad permite su extinción libre y gratuita durante el período de prueba para quien se considerara no apto para el desempeño del puesto de trabajo.

En cuanto a las limitaciones de este contrato, únicamente podían celebrarlo las empresas de menos de 50 trabajadores con una duración de un año de período de prueba (hasta la reducción de la tasa de desempleo al 15%).

Otra limitación es la de que las empresas que hubieran practicado despidos colectivos o individuales en los últimos 6 meses declarados improcedentes por sentencia judicial no pueden contratar en esta modalidad.

La empresa se beneficiaba de bonificaciones en la seguridad social, y reducciones fiscales. En cuanto a la bonificación de la seguridad social, en la cuota empresarial se establece en 500 euros anuales durante tres años,⁴⁰ para las empresas de menos de 50 trabajadores que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Por otra parte, la modificación de la contratación parcial con esta reforma se justificó por la necesidad urgente de impulsar su uso para la creación y redistribución del empleo por ser una figura infrautilizada desde un punto de vista comparativo a otros países europeos.

En este sentido, se permitió, salvo que se tratara de horas extras por fuerza mayor, acordar en la firma del contrato de trabajo un n.º de horas complementarias y la realización de horas voluntarias.

⁴⁰ En el caso de las mujeres de 700 euros.

Gráf 22: Fuente: SEPE (MITRAMISS) y EPA (INE) <https://servicioestudiosugt.com/los-danos-de-la-reforma-laboral-de-2012/>



Especial relevancia tuvieron en esta reforma las cotizaciones, viéndose modificadas por la contratación temporal y la modalidad parcial descrita anteriormente. Para el 2014 se redujeron un 1%. También es importante mencionar que el RDL 3/2014 establece la tarifa plana de 100 Euros en las cotizaciones a la seguridad social para las empresas que creen empleo neto y lo mantengan durante tres años, siendo proporcional en los casos de contratación parcial.⁴¹ Sin embargo, las cotizaciones y prestaciones de los trabajadores se mantienen.

En cuanto a la negociación colectiva, en esta reforma el convenio de empresa prevalece sobre el resto de convenios y transcurridos dos años, salvo pacto en contrario, si no se acuerda otro nuevo se deja de aplicar.

Muy relevante fue en esta reforma laboral los llamados ERES exprés. Los empresarios solo deben justificar 9 meses de caídas en ventas para su aplicación sin necesidad de autorización previa por la autoridad administrativa laboral. Con ello se redujeron tiempos y agilidad en la tramitación de los mismos, cosa que sin saberlo ha facilitado la gestión que llegó después en el 2019 con la COVID.

También incluyó una novedad drástica en los EREs temporales que estableció que el período de consultas en su tramitación no superara los 30

⁴¹ Es decir, si la contratación parcial fuese de media jornada, la tarifa sería de 50 Euros, por ejemplo.

días naturales.⁴²

CONCLUSIONES:

La nueva modalidad de contratación indefinida para el apoyo no tuvo éxito, fue de escasa utilización probablemente por el miedo de los primeros fallos judiciales que estimaban improcedentes los despidos fundamentados en la no superación del período de prueba poco antes del término del mismo. Aunque la palabra de la modalidad del contrato es “indefinida” más bien se convirtió en eventual por su contenido.

Otra conclusión referida al contrato indefinido a tiempo parcial es que puede verse modificado en cuanto a su jornada hasta un 45 % si no ha sido pactado y un 90 % si ha sido pactado, y aunque se pudiera negar el trabajador a la realización de horas voluntarias permite este contrato una MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO causa de litigio, dando lugar a numerosos conflictos. También supuso un mecanismo que eludía controles de la autoridad laboral por su dificultad de seguimiento.

La reforma no sirvió para generar empleo, sino que al abaratar los despidos promovió la destrucción de puestos de trabajo, aumentó la precariedad laboral, la inestabilidad, contratación parcial y la pérdida de poder adquisitivo en la masa trabajadora. La temporalidad siguió creciendo.

No es menos cierto también que en el segundo trimestre del 2014 si se comenzó a crear empleo después de que el PIB aumentara con la inyección del Banco Central Europeo, con la mejora del tipo de cambio del euro al dólar, y con la caída de los precios del petróleo, sin que las causas fueran las modificaciones contenidas en la reforma. Creció el número de personas empleadas, pero no el número de horas trabajadas y horas cotizadas.

Cabe resaltar que facilitó esta reforma la gestión de los ERTES que han sido tan necesarios para la conservación del empleo en la crisis del COVID-19.

⁴² Con anterioridad a la reforma se establecía una duración no inferior a 30 días naturales y en empresas de menos de 50 trabajadores de 15 días naturales.

Aprendizaje:

Esta reforma tenía intención de representar un cambio de modelo en la forma de concebir las relaciones laborales, el espacio de diálogo social y la negociación colectiva. Supuso una mayor facilidad para dejar de aplicar los convenios colectivos, sectoriales y de empresa. Debilitó la intervención de los sindicatos en la organización de las empresas.⁴³

Supuso menor control judicial por la diversidad de causas permitidas en la adopción de decisiones en las empresas. Aumentó el poder empresarial de practicar modificaciones de las condiciones de trabajo.

Otro punto a resaltar en las relaciones laborales de la reforma del 2012 fue la decadencia en la firma de convenios colectivos, por la finalización y no renovación de los firmados con anterioridad. Supuso el debilitamiento de los actores sindicales en el poder de negociación consecuencia de la falta de condiciones cerradas mínimas generales en la legislación del 2012.

Cuando no existen condiciones cerradas concretas generales establecidas por el Gobierno, se requiere mayor esfuerzo para llegar a acuerdos entre los participantes de la negociación.

Todo ello da lugar a falta de pactos y los que se logran son más complejos, conllevando un plazo mayor para su consecución. Esto supone que durante ese tiempo rigen condiciones anteriores que suponen pérdida de poder adquisitivo. Quedan estancadas las condiciones de trabajo y no avanzan salarialmente al ritmo económico existente.

Ante esta situación, el Gobierno del PP sin consenso aprobó la Ley 3/2012 de 6 de julio. Por ello, se convocaron dos huelgas secundadas por la totalidad de sindicatos con representación en contra de estas políticas. Se consideró internacional porque también convocaron el mismo día huelga otros países europeos como Grecia, Chipre, Malta, Portugal...

43 OTAEGUI JÁUREGUI, A. (2014). "Desequilibrio negociacional y debilitamiento del poder del actor sindical como efectos de la Reforma Laboral". Fundación 1º de mayo. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol.32, n.º2, (págs. 337-360). ISSN: 1131-8635 <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/46768/43888>

3.8 OCTAVA REFORMA DE 2021. EL R.D.L.32/2021 (28 DE DICIEMBRE) SOBRE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.

FORMA DE APROBACIÓN:

El 28 de diciembre de 2021 el Gobierno de coalición entre PSOE y PODEMOS, con las vicepresidentas primera y segunda Nadia Calviño y Yolanda Díaz, aprueba la reforma del mercado laboral con el propósito de acabar con la precariedad y temporalidad.

Tras vivir tiempos difíciles por la COVID-19 a finales de 2021, nos encontramos en una situación de constante crecimiento de la contratación, (Gráf 23) pero con un alto porcentaje de temporalidad del 89,66 %. Cabe añadir que es una etapa con auge en la contratación y empleo, ya que la tasa de desempleo se sitúa en el 13,33 %.

En este contexto, el consejo de ministros aprobó el R.D.L. 32/2021 de 28 de diciembre, que recoge el acuerdo alcanzado entre Gobierno, sindicatos más representativos (CCOO y UGT) y empresarios el 23 de diciembre para reformar estructuralmente el mercado laboral.

Uno de los aspectos en el diálogo social con más discrepancias entre Gobierno, sindicatos y patronal ha sido la voluntad del gobierno para recuperar la prevalencia del convenio sectorial sobre el empresarial. Finalmente, tras diferencias, se acordó la preferencia en jerarquía del convenio empresarial (salvo el contenido referido al salario base y sus complementos) sobre el sectorial.

Con Yolanda Díaz como vicepresidenta de Trabajo y Economía Social se ha producido esta reforma de forma pactada y consensuada entre todos los interlocutores sociales de todas las generaciones, recuperándose derechos perdidos en tiempos anteriores.

Vivimos en una situación evolutiva de pandemia por COVID-19 con grandes incertidumbres. Resaltar que tras ser aprobada la reforma se ha producido la invasión de Rusia a Ucrania, que está influyendo en la economía mundial y en la española, siendo imprevisibles los resultados de las medidas adoptadas de la reforma consensuada.

Entró en vigor al día siguiente a su publicación en el BOE (30-12-2021) el 31 de diciembre de 2021, teniendo un margen de adaptación de las empresas a la normativa hasta el 30 de marzo de 2022 para contratos temporales y 30 de junio de 2022 para los contratos de obra y servicio siendo esta una modalidad que desaparece.

Gráf 23: Fuente Ministerio de Seguridad Social y Trabajo. Mejora sustancial del mercado laboral en el 2021. <https://images.app.goo.gl/8kzE3KQaEHbfIR897>



Gráf 24: Fuente INE. EPA. <https://images.app.goo.gl/A9sf2TPmguXRuUKY9>



61“Las relaciones laborales en España. Del Estatuto de los Trabajadores a la Reforma Laboral de 2021.”

OBJETIVOS:

Acabar con los dos graves problemas del mercado de trabajo en España: la temporalidad excesiva y el desempleo. Otro objetivo de esta reforma es la mejora de las condiciones de trabajo, como factor para la mejora del sistema productivo.

CAMBIOS:

En materia contractual, esta reforma modifica los modelos de contratación para cambiar la tendencia y conseguir la reducción de la temporalidad. Para ello se establece como regla general el modelo indefinido de contratación con las salvedades y excepciones establecidas por la normativa.

En cuanto al modelo de contrato eventual de Obra y Servicio, con esta reforma desaparece, siendo sus alternativas una contratación indefinida, el modelo de contrato fijo discontinuos o un modelo eventual específico en los casos que legalmente se prevea.

En cuanto al sector de la construcción que venía utilizando esta modalidad, con la reforma la dinámica genérica de contratación va a ser el modelo indefinido.

Cuando finalice la obra objeto del contrato, el empleador tiene que reubicar al empleado en otro puesto. La propuesta de reubicación requerirá ser efectuada con una antelación de 15 días y el empleado dispondrá de 7 días para notificar por escrito si acepta o rechaza la misma. Se entenderá silencio negativo o rechazo en caso de ausencia de respuesta por el empleado.

En caso de rechazo será entendido como baja voluntaria poniendo fin al contrato, indefinido y en el supuesto de que la empresa no pudiera reubicar al trabajador tendrá que indemnizarlo con el 7% de la totalidad de todos los conceptos salariales devengados durante el contrato de trabajo.

Como **modalidades eventuales** se mantienen el de **circunstancias de la producción, los eventuales de sustitución de persona trabajadora** (antiguos contratos de interinidad) **y los de discapacidad**.

El modelo de circunstancias de la producción, solo podrá utilizarse para aumentos de la producción y actividad imprevisibles y puntuales. De conformidad con el art. 15 ET, es precisa la concreción de la causa de eventualidad que justifique tal modalidad, así como previsión de la duración de la misma. Será este modelo a emplear en el caso de sustitución de vacaciones. Su duración será de 6 meses ampliables como máximo a 12.⁴⁴

Para situaciones puntuales previsibles como campañas de navidad, la duración máxima será de 90 días anuales no consecutivos por trabajador. Aquellos que sean de duración inferior a 30 días conllevarán una cotización adicional a cargo del empresario de 26,60 euros al mes que se den de baja.⁴⁵

Se **endurecen las sanciones por incumplimiento de los requisitos de contratación temporal** al entenderse que se ha producido infracción por cada persona afectada, (desde un mínimo de 1000 € a un máximo de 10.000 €) por persona.

En cuanto a la modalidad de contrato por sustitución de persona trabajadora (antiguo contrato de interinidad), introduce como novedad que ambos trabajadores pueden coincidir trabajando como máximo 15 días, sin que aplique el incremento de cotización para los inferiores a 30 días.

La reforma solo permite la **concatenación de contratos** temporales por un máximo de 18 meses en un período de 24 desde el 01 de enero del 2022, incluyéndose los períodos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal. Se añade que adquieren la condición de fijas las personas

44 La ampliación de 6 a 12 será posible por convenio colectivo.

45 La penalización consiste en una tasa fija por cada contrato de 3 veces la cuota de contingencias comunes, calculada sobre la base mínima del grupo 8 de cotización. En la actualidad es de 37,53 €, sobre la que aplicando el 23,6% de cuota empresarial y multiplicado por 3, se obtiene un coste fijo de 26,60 €.

que ocupen un puesto de trabajo antes, con o sin continuidad en el mismo durante más de 18 meses, en un período de 30, mediante contratos temporales por circunstancias de la producción o por ETT.

Por otra parte, refiriéndonos a los **contratos de formación**, denominándose **de alternancia**, serán aplicables a quienes estén estudiando y de prácticas simultáneamente, sin límite de edad. Tendrán una duración mínima, de 3 meses y de forma no continuada y máxima, de 2 años.⁴⁶

Para el contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (anteriormente de prácticas profesionales) se podrá celebrar dentro de los 3 años siguientes a la obtención del título ⁴⁷, o de 5 años para personas con discapacidad.⁴⁸ En cuanto a su duración, como mínimo será de 6 meses y como máximo de 12. En esta modalidad se permite la contratación a tiempo parcial, la persona deberá contar con dos tutores, uno designado por la empresa y otro por la entidad de la formación. Se prohíbe además el período de prueba, y las horas extras en esta modalidad. La duración de la jornada laboral se reduce en el primer año del 75% al 65% y se mantiene en el 85% durante el segundo.

Una de las incorporaciones contractuales de esta reforma más llamativa es la modalidad de contratos **fijos-discontinuos**, que se utilizará para trabajos estacionales, intermitentes o actividades de temporada. La antigüedad del empleado será reconocida desde el inicio de la relación contractual y no por períodos como estaba sucediendo. Las ETTs también podrán practicar esta modalidad de contratación.

Es importante aclarar que los contratos practicados con anterioridad al

⁴⁶ Anteriormente el mínimo era de 1 año en lugar de 3 meses y el máximo de 3 años.

⁴⁷ Antes de la reforma eran 5 años.

⁴⁸ Antes de la reforma eran 7 años.

31 de diciembre de 2021 se pueden mantener hasta que se complete su duración máxima (18 meses), los practicados entre el 01 de enero del 2022 hasta el 30 de marzo de 2022, pueden continuar hasta un máximo de 6 meses.

En cuanto a la subcontratación de servicios, el convenio de ambas empresas será el del sector de la actividad desarrollada. Solo se puede aplicar el convenio empresarial si mejora las condiciones salariales del sectorial.

Otra intervención laboral de esta reforma es la referida a los **ERTES y MECANISMOS EN RED**. Esta medida se inspira en la situación de COVID-19 y modificando los ERTE, sobre todo los de fuerza mayor, creándose el llamado Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilidad del Empleo.

En cuanto a la tramitación de los ERTES, se reduce el período de consultas a 7 días para las empresas de menos de 50 trabajadores y se refuerza la información a los representantes de los trabajadores. Además, aquellos que se produzcan por causas de fuerza mayor se añade como causa específica el impedimento o limitaciones a la actividad por decisiones de autoridad gubernativa (como ha estado sucediendo sobre todo con el sector hostelero en la pandemia por COVID 19), requieren informe preceptivo de la inspección de trabajo, debiendo resolver la autoridad laboral en 5 días entendiéndose silencio positivo en su defecto. La reducción de la jornada será entre un 10% y un 70 %.

Refiriéndonos ahora a los MECANISMOS EN RED. Se permite la reducción de la jornada o suspensión de contratos, incluyendo un fondo para la financiación de prestaciones y exenciones de cotizaciones a la Seguridad Social y costes de formación.

Existen dos modalidades: cíclica y sectorial.

Cuando haya una situación macroeconómica general, se utilizará la **modalidad cíclica**, para evitar despidos inmediatos, pudiendo las empresas suspender aparte de sus trabajadores durante un plazo máximo de un año en lugar de despedirles. Durante el tiempo de suspensión se incentivará la

formación a los trabajadores y se establecerán exoneraciones decrecientes con el tiempo en cotizaciones a la Seguridad Social (ej. pandemia).

La **modalidad sectorial** se produce cuando se aprecien cambios permanentes que requieran cambios de recualificación. Los sindicatos y representantes empresariales podrán convocar una Comisión Tripartita del Mecanismo RED solicitándolo al Ministerio correspondiente, que irá acompañado de un plan de recualificación.

Deberán reunirse en un plazo máximo de 15 días e informar a los sindicatos más representativos a nivel nacional. Si el Consejo de Ministros aprueba el mecanismo, las empresas pueden solicitarlo a la autoridad laboral para la reducción de la jornada laboral y suspensión de contratos durante un plazo máximo de 6 meses prorrogable por otros 6 meses.

Posteriormente, la autoridad laboral remitirá el contenido a la inspección de trabajo y esta, previo informe preceptivo evacuado en el plazo máximo de 7 días, resolverá en el plazo máximo de 7 días naturales desde la conclusión del período de consultas.

En las dos modalidades descritas, la reducción de la jornada podrá ser entre un 10% y un 70 %, debiendo indicar la empresa solicitante, el período dentro del cual lo va a aplicar, con identificación de las personas afectadas y del tipo de medida a aplicar.

En cuanto a la negociación colectiva, se mantiene la prioridad del convenio empresarial frente al sectorial, con la excepción de la cuantía salarial.

Denunciado o finalizado un convenio sin que haya acuerdo para uno nuevo, se mantiene su vigencia.

Imagen 25: Fuente SEPE. Contratación en enero 2022 <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas/2022/enero.html>

ENERO 2022			
	TOTAL	% SOBRE TOTAL CONTRATOS	% SOBRE TOTAL SEXO
AMBOS SEXOS			
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	159.424	10,50	100,00
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	790	0,05	100,00
OBRA O SERVICIO	481.797	31,74	100,00
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	690.974	45,52	100,00
INTERINIDAD	165.852	10,93	100,00
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	1.882	0,12	100,00
RELEVO	450	0,03	100,00
JUBILACIÓN PARCIAL	1.333	0,09	100,00
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	8	0,00	100,00
PRÁCTICAS	5.978	0,39	100,00
FORMACIÓN	2.970	0,20	100,00
INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMAC.	328	0,02	100,00
OTROS CONTRATOS	6.088	0,40	100,00
TOTAL CONTRATOS INICIALES	1.517.874	100,00	100,00
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	78.458		100,00
TOTAL CONTRATOS	1.596.332		100,00

Imagen 26. Fuente SEPE. Evolución de la contratación en febrero 2022 <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>

Servicio Público de Empleo Estatal

Evolución de los contratos por tipo de contrato

FEBRERO 2022

	DATOS ABSOLUTOS MES	VARIACIONES			
		MES ANTERIOR		INTERANUAL (1)	
		ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
CONTRATOS INDEFINIDOS					
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	213.178	53.754	33,72	136.938	179,61
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	1.269	479	60,63	670	111,85
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	102.394	23.936	30,51	46.802	84,19
TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS	316.841	78.169	32,75	184.410	139,25
CONTRATOS TEMPORALES					
OBRA O SERVICIO	388.313	-93.484	-19,40	-94.311	-19,54
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	583.983	-106.991	-15,48	106.949	22,42
INTERINIDAD	139.534	-26.318	-15,87	33.881	32,07
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	2.168	286	15,20	721	49,83
RELEVO	412	-38	-8,44	-94	-18,58
JUBILACIÓN PARCIAL	1.289	-44	-3,30	94	7,87
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	9	1	12,50	-54	-85,71
PRÁCTICAS	5.954	-24	-0,40	837	16,36
FORMACIÓN	1.554	-1.416	-47,68	205	15,20
INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORM	505	177	53,96	151	42,66
OTROS CONTRATOS	3.495	-2.593	-42,59	-1.016	-22,52
TOTAL CONTRATOS	1.444.057	-152.275	-9,54	231.773	19,12

CONCLUSIONES:

La reforma más reciente pretende la estabilidad laboral, y transformación del mercado de trabajo, mediante la modificación de modalidades contractuales, introducción de nuevos mecanismos de flexibilidad como los MECANISMOS RED, y retomando la ultra actividad de los convenios colectivos.

A mi modo de ver, los MECANISMOS RED tienen un funcionamiento similar al FOGASA con cobertura más ampliada y para situaciones sectoriales o genéricas en lugar de situaciones empresariales individualizadas.

La inclusión de esta figura es muy acertada para consolidar la evitación del miedo de los empleadores a contratar por sentirse respaldados por la Administración. También es una herramienta de protección a los empleados garantizándoles situaciones que les permita una supervivencia digna.

Además, ayudará a la incentivación del consumo por el sentimiento de respaldo generado a ambas partes de la relación contractual.

La incentivación de ese consumo, a su vez, generará más necesidad de producción y servicios y por consiguiente creación de puestos de trabajo que permitirán por la curva de oferta y demanda mayor confort a la hora de negociar las relaciones laborales contractuales por los sindicatos de mayor representación y ganando equilibrio en las negociaciones colectivas frente a la parte empleadora.

Ahora bien, para mantenerse los MECANISMOS RED, serán necesarias aportaciones extras para su sostenibilidad. Comparo esta herramienta como un seguro protector que cubre una posible situación adversa coyuntural en la relación laboral.

Se introduce la presunción de que todo contrato es indefinido, salvo que se demuestre lo contrario. Sin duda, esta presunción va a facilitar el cumplimiento del objetivo de la contratación estable y reducción de la

temporalidad continua.

Otra aportación muy positiva de esta reforma es el endurecimiento de sanciones para perseguir la contratación fraudulenta y el aumento de penalizaciones en cuota de Seguridad Social para contrataciones inferiores a un mes. Esto evitará el fraude de despedir viernes y contratar lunes para reducirse las empresas, cotizaciones y salarios (en especial las ETTs).

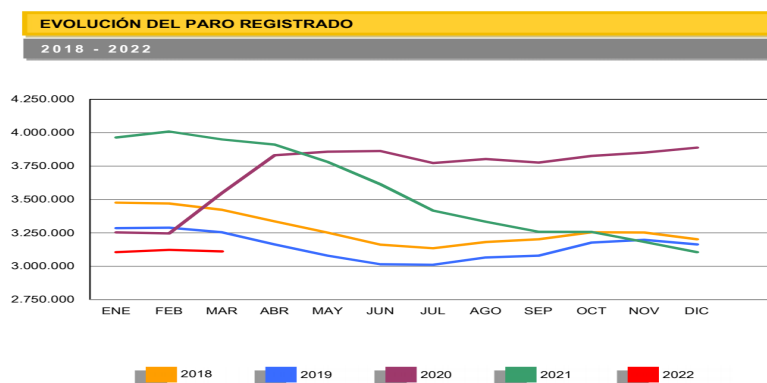
Por otro lado, y esperando evolución y resultados, el exceso de convenios empresariales a los que pueda dar lugar esta reforma probablemente conllevará más conflictos entre empleadores y empleados.

Es conveniente su seguimiento estrecho e inmediato para estar preparados en los órganos judiciales en cuanto a recursos humanos para sus necesidades de resolución. Ya ocurrió en alguna reforma anterior en que se dio mayor uso a la ultra actividad de convenios empresariales y probablemente suceda de nuevo produciéndose un aluvión de procedimientos en la jurisdicción social.

El riesgo de esta reforma es el de que se solape la temporalidad a través del modelo de contratación de fijos discontinuos, debiendo hacer seguimiento específico y próximo de los mismos para que no se produzca esta situación y conseguir la realidad de estabilidad laboral e impedir situaciones encubiertas por esta modalidad.

Gráfica 27:Fuente SEPE. Evolución del paro registrado de 2018 a 2022

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/presidencia/Paginas/index.aspx>



Aprendizaje:

La reducción y concreción de las modalidades contractuales supone una reducción de la temporalidad. En etapas de crecimiento del empleo, estas medidas son efectivas. Los resultados de reducción de temporalidad con esta medida ya se están viendo en estos meses.

Desde finales de 2021 hasta febrero de 2022, la temporalidad de la totalidad de contratos es del 84,01% suponiendo entre los dos meses una reducción del 5,65% de los contratos eventuales y un 22% de la modalidad indefinida de la contratación ⁴⁹.

En cuanto a la tasa de desempleo en febrero de 2022 respecto del mes de febrero de 2021, el paro ha descendido un 22,38% aunque desde diciembre de 2021 que estaba en un 13,33% ha aumentado. No obstante, todos los años es así por las campañas navideñas y el aumento del consumo en dichas campañas.⁵⁰ Mientras estemos en crecimiento de empleo y no se dispare la inflación, las medidas cumplirán sus pretensiones.

Como medidas cumplen el objetivo, pero es de repetición cíclica, que cuando un Estado como España gana en poder adquisitivo y bienestar económico-laboral, estalla un conflicto bélico o de otra magnitud que dispara la inflación, impidiendo tal crecimiento en beneficio del poder de las grandes potencias.

Aun así, las previsiones de crecimiento económico en España son al alza, todo ello, por la recuperación del turismo, el impacto de los fondos europeos y no menos importantes los consumos energéticos de los hogares.

El instrumento de la inflación e incertidumbre por las energéticas será un elemento sin duda a utilizar por las empresas en la presión de las negociaciones de los convenios colectivos, perdiendo así poder en los

49 SERVICIO DE PRENSA DE LA MONCLOA. (2022). "Archivo Datos de los registros del servicio público de empleo estatal. Demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo febrero de 2022". Ministerio de Trabajo y Economía Social SEPE.

50 Véase Gráfica 27.

acuerdos la representación sindical y ganándolo la patronal. Será elemento que dará lugar a justificaciones de condiciones laborales menos favorables a la hora llegar a acuerdos.

En la segunda mitad de marzo de 2022 se están produciendo convocatorias de huelgas en el sector transportes por el alza de precios de combustibles y energías.

En este sentido, el buen diálogo social que hasta ahora tienen patronal, sindicatos y gobierno suaviza bastante las protestas tratando todos de buscar soluciones. Es así, en espera de la evolución y duración de la situación de la excesiva subida de precios en los combustibles y energías.

Es de pensar de lo aprendido en anteriores reformas, que el aumento de contratación indefinida unida a la inflación si se produjera (y parece que está sucediendo) implicará muy probablemente crecimiento del desempleo al que hay que estar muy atento para estar preparados para nuevas modificaciones correctoras y lograr reaccionar a tiempo evitando en lo máximo posible sus consecuencias.

Lo vimos en anteriores reformas con el crecimiento del precio del petróleo consecuencia de la guerra del Golfo Pérsico..., y que ahora lo vemos con las eléctricas y gas (consecuencia del conflicto entre Ucrania y Rusia), por eso no debemos caer en la euforia inicial porque ya sabemos por experiencia como dejan de funcionar las medidas ante una posible inflación económica disparada.

Nuestra evolución económica dependerá en gran parte, de la evolución de la COVID-19, de que no surjan variantes destructivas como las que hemos vivido, de la continuidad en el funcionamiento de las vacunas. También influirá la duración de la crisis energética y de la duración e intensidad del conflicto bélico en Ucrania iniciado por Rusia y por supuesto, de que no se extienda y expanda dicho conflicto, también dependerá de la contención de la inflación de los precios.

No se deben airear y publicar demasiado los éxitos económicos para no dar lugar a posibles estrategias de quienes pueden ver amenazado su poder comercial y evolutivo por ver como competencia a los países emergentes.

Ante la situación descrita pienso que en breve se producirán nuevas modificaciones para irnos adaptando a las necesidades existentes en cada momento.

4. CONCLUSIONES DE LA INFLUENCIA DE LAS REFORMAS EN LAS RELACIONES LABORALES.

Las reformas laborales experimentadas desde la democracia y aprobación del ET, han supuesto un incremento en el gasto social y económico continuo pero necesario. Todo ello, para influir en las relaciones individuales y colectivas de trabajo y conseguir adaptaciones a las necesidades existentes del momento.

Decrecieron las relaciones laborales clásicas de pactos laborales individualizados entre empleador y empleado y se incrementaron las relaciones laborales fundamentadas en pactos colectivos (entre representación de ambas partes y el gobierno). Aumentaron las modalidades contractuales, sobre todo las eventuales reguladas previamente por disposiciones normativas.

Se comenzaron a limitar las relaciones laborales por sectores específicos de actividad, (mediante convenios colectivos temáticos), implantándose la negociación colectiva, arbitraje y conciliación como elementos de solución a los conflictos laborales colectivos.

Con la aprobación del ET y de la democracia, se instala e interioriza el pensamiento de que se deben realizar continuas adaptaciones en el mercado de trabajo, a los cambios que se van experimentando en las distintas etapas.

Hasta el momento, las reformas laborales continuas, acompañadas de su respectiva normativa, son el medio utilizado para esa adaptación y flexibilización de las relaciones laborales a los cambios tanto económicos, como políticos, sociales, sanitarios...

Para valorar el impacto de las reformas laborales es necesario tener en cuenta la necesidad de las mismas. De lo observado, se aprecia que claramente están ligadas a formas de gestión política gubernamentales.

Es imprescindible conocer el contexto económico, social y político en que se producen y, por tanto, la necesidad que las justifique por suponer sin duda un gasto social. Además, hay que clarificar sus pretensiones y objetivos de las mismas y practicar un seguimiento continuo de los resultados, para decidir sobre su corrección, adecuación y eficacia en tiempo adecuado.

También es necesaria una previsión de las futuras situaciones siguiendo la demografía. Importante es disponer de un remanente para circunstancias externas imprevisibles (conflicto en Ucrania) que permitan afrontarlas causando menor impacto y repercusión, en nuestra economía, y en el mercado laboral.

Otro punto a tener en cuenta es la influencia de las reformas en las relaciones laborales, su suficiencia y si se producen en el tiempo adecuado.

Quizás en los inicios si resultaron suficientes, pero en la actualidad, con la velocidad que se producen los cambios de tecnología, situaciones y, por tanto, necesidades en el mercado de trabajo deberían ser evaluadas y adaptadas con más agilidad y para ello emplear tiempos más reducidos.

Es factor relevante la situación de mayoría del gobierno que las impulsa, en el Congreso para su acuerdo, implicación de los interlocutores sociales y eficacia.

No menos relevante, es la evaluación de la cantidad y calidad del empleo. De las reformas estudiadas se aprecia que a mayor calidad y mejores condiciones laborales, se produce mayor satisfacción, productividad y disminución del absentismo. Todo ello, da lugar a que en este entorno se requiera menor rotación y sustitución de personal y el que exista sea más estable y duradero, suponiendo mayor productividad empresarial, requiriendo menores costes formativos.

Pero también conocemos que cuanto mayor precariedad de condiciones laborales, mayores conflictos se producen, generando huelgas, descontento social y cambios de rumbo político.

Esto es debido a la falta de cambios en los modelos productivos que apenas se aprecian en las reformas vistas, ya que la mayoría se limitan a modificaciones contractuales y legales, escaseando las ideas de creación de actividades.

La búsqueda de posibles soluciones ante la falta del cumplimiento de resultados previstos en las reformas, es función de todos los interlocutores, pero la predisponibilidad a ellas por parte de sindicatos y patronatos es primordial para su consecución.

Sin duda, cuando las reformas son pactadas, esa predisponibilidad es más amplia y facilita las mismas. La participación responsable de los interlocutores sociales para el bien colectivo, es primordial en la detección de soluciones. Piensan más 3 cabezas que una.

Destacar que en la actualidad está siendo así, de hecho existe mesa negociadora con disposición a buscar soluciones a la situación energética y disconformidad con el sector transporte.

Con fecha de 25-03-2022, el gobierno logró autorización de la UUEE, para poder junto con Portugal fijar precios máximos de la energía. Aspecto a poner en marcha en la mesa negociadora con el sector transporte, y tratar de buscar soluciones a la situación.

5.- VALORACIÓN PERSONAL.

En mi opinión, las reformas laborales legislan el derecho del trabajo para influir en las relaciones entre las partes, dando respuesta a problemas socioeconómicos existentes en cada momento.

Como consecuencia del liberalismo, y constitucionalismo moderno, surge la necesidad constante de moralmente tratar las situaciones de dignidad y bienestar del trabajador. A mi parecer, este es el fondo de la existencia del desarrollo constante de esta temática por los poderes públicos.

Las reformas legislan de conformidad con el mundo contemporáneo, sin desatender los objetivos de la sociedad heterogénea y su carácter dinámico, flexible y de avance tecnológico. Son el instrumento para regular las relaciones laborales e influir en las mismas para permitir o prohibir reglas durante el desarrollo de la relación entre empleador y empleado y, por tanto absolutamente necesarias.

Serán fructuosas aquellas que introduzcan flexibilización, con condiciones mínimas de bienestar, que permitan eficacia, desarrollo económico, satisfacción social y evitación de conflictividad entre las partes intervinientes (que tan elevados costes conlleva y no solo las huelgas).

Ahora bien, lo complejo de las reformas es el establecimiento de esos contenidos mínimos a los que me refiero en el apartado anterior, del nivel de medidas sancionadoras para su cumplimiento y de los recursos humanos y materiales que se utilicen para llevarlos a la práctica.

Tras lo dicho, no hay duda de la necesidad de su existencia para la adaptación a los cambios en el mercado del trabajo, que se mueve en los últimos tiempos a velocidad supersónica. También es claro que son necesarios los ajustes laborales en garantía del estado de derecho democrático, otra cuestión diferente es si son o no acertadas y en qué medida.

6.- BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES WEB CONSULTADOS.

CACHÓN VILLAR, P. (1998). “La reforma laboral de 1997 y su incidencia en la empresa. Cuadernos de Estudios Empresariales” nº 8, (págs. 293- 307).ISSN: 1131-6985.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7122151>

CASIOPEA.(2012). “Historia de las huelgas generales en la España democrática”. SOBRE HISTORIA.COM POR TENENCIAS.HISTORIA CONTEMPORANEA.

<https://sobrehistoria.com/huelgas-generales-en-la-espana-democratica/>

[Amp#](#)

CONDE-RUIZ, J.I.,FELGUEROSO,FLORENTINO Y GARCÍA PEREZ,J. I.

(2010). “La reforma del mercado de trabajo. un modelo agotado”. Monográfico de Papeles de Economía Española N.º124(págs. 128-147) , ISSN 1988-785X

<https://www.funcas.es/articulos/las-reformas-laborales-en-espana-un-modelo-agotado/>

CONDE-RUIZ, J.I.,FELGUEROSO,FLORENTINO Y GARCÍA PEREZ,J. I

(2011). “Reforma Laboral 2010”. Revista de Economía aplicada nº 57 Volumen XIX (págs 147-180). ISSN: 1133-455X

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3804273>

DPTO DE RELACIONES LABORALES (2016). “Evolución de las las Relaciones Laborales en el ET. Madrid”. Revista CEOE”

<https://www.ceoe.es/sites/ceoe->

[corporativo/files/content/file/2020/12/10/110/evolucion_relaciones_laborales_estatuto_trabajadores_2016.pdf](https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2020/12/10/110/evolucion_relaciones_laborales_estatuto_trabajadores_2016.pdf)

FELGUEROSO FERNÁNDEZ F, GARCÍA PÉREZ J I. y JANSEN M.(2018).

“Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes”. Monográfico de Papeles de Economía Española N.º156 (págs. 47-61). ISSN: 0210-9107

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6518996>

GÓMEZ, S., CONTRERAS, I, y GRACIA M. D.(2008). “Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008”. Universidad Navarra. IESE Business School.

<https://www.equiposytalento.com/contenido/download/estudios/ReformasLaborales.pdf>

LLANO SÁNCHEZ, M. (1993). “Crisis económica y formento estatal a la contratación indefinida. Madrid. Ed U. Complutense”. Cuadernos de estudios empresariales nº 3 (págs. 177-190).ISSN: 1131-6985.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2037442>

MIGUÉLEZ LOBO, F Y PRIETO RODRÍGUEZ, C (1995). “Las relaciones laborales en España”. Madrid, siglo veintiuno de españa editores, sa.(págs 213-231) ISBN: 84-323--0721-1

MIGUÉLEZ LOBO, F. (2013). “La democracia en los sindicatos, la importancia de la democracia participativa en la acción sindical”. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Gaceta sindical Reflexión y debate Nueva etapa nº 21 (Págs. 171-182). ISSN: 1889-4135. ISSN 1889-413

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4540530>

MIGUÉLEZ LOBO, F. (1999). “Presente y futuro del sindicalismo en España”, Madrid: coordinado por Prieto Rodríguez, C. (Págs. 191 – 212) ISBN: 84-323--0982-6

PEREZ INFANTE, J.I. (1999) “Las Reformas Laborales Recientes objetivos, contenidos y efectos”. Cuadernos de información económica N ° 150. (págs. 5-23). ISSN: 1132- 9386

<https://www.funcas.es/revistas/distribucion-de-la-renta-una-aproximacion-septiembre-1999/>

RUIZ GALACHO, E. (2006). “Las Reformas Laborales en España (1977- 2002)”. Ensayo revista el laberinto, sección Filosofía, política y economía nº 20 (págs 7-22). ISSN: 1575-7161

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2017974>

SÁNCHEZ MEDERO, G (2011). “Las políticas de empleo en España: su evolución desde Francisco Franco hasta José L. Rodríguez Zapatero”. Revista Espacios públicos vol 14, nº 32 (págs 8-30). ISSN: 1665-8140

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4013610>

SECRETARÍA CONFEDERAL DE EMPLEO (2003). “Las empresas de trabajo temporal. Revista CCOO”.

https://www.ccoo.servicios.es/archivos/jovenes_etts.pdf

SERVICIO ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN DE LA UGT (2019). “Los daños de la reforma laboral de 2012. Datos de su impacto negativo sobre el empleo y los salarios” 15-10.

<https://servicioestudiosugt.com/los-danos-de-la-reforma-laboral-de-2012/>

SERVICIO DE PRENSA DE LA MONCLOA. (2022). “Archivo Datos de los registros del servicio público de empleo estatal. Demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo febrero de 2022”. Ministerio de Trabajo y Economía Social SEPE.

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/presidencia/Paginas/index.aspx>

SOBRINO GONZÁLEZ, G.M. (2018). “El modelo de colocación español. Evolución y adaptación legislativa”. Madrid Universidad Complutense. Revista Ekonomiaz N 93 1 semestre (págs 30-59). ISSN: 0213-3865.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6490657>

OTAEGUI JÁUREGUI, A. (2014). “Desequilibrio negociacional y debilitamiento del poder del actor sindical como efectos de la Reforma Laboral”. Fundación 1º de Mayo. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol.32, nº2, (págs 337-360). ISSN: 1131-8635

<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/46768/43888>

7.- ÍNDICE DE GRÁFICAS Y WEBS.

Gráfica 1: Fuente INE EPA 1984:España en paro:

<https://datosmacro.expansion.com/paro-epa/espana?dr=1984-12> Revista Expansión.

Gráfica 2: Fuente INE: Evolución desempleo en España (desde 1977 a 2015):

<https://www.elcaptor.com/economia/paro-espana-desde-1977>(Gráfico publicado en el periódico el país y en el blog el captor)

Gráfica 3:Fuente INE EPA (1985 a 2010):Evolucion de contratación desde 1985

<https://www.funcas.es/publicaciones/revistas/papeles-de-economia/listado-papeles-de-economia/> PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA, N.º 156, 2018. ISSN: 0210-9107. «LOS PROBLEMAS DEL MERCADO DE TRABAJO Y LAS REFORMAS PENDIENTES»pág 48 de Florentino Felgueroso, J Ignacio García Pérez y Marcel Jansen.

Gráfica 4:Fuente Anuario de Estadísticas Laborales-MTAS: Contratos registrados y contratos existentes en 1993:

<https://www.equiposytalento.com/contenido/download/estudios/ReformasLaborales.pdf> "Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008" de Sandalio Gómez,Ignacio Contreras y María Dolores García."

Gráfica 5:Fuente INE. Evolución del PIB -El Crecimiento de la Economía Española:

https://elpais.com/economia/2014/08/28/actualidad/1409210477_306224html?outputType=amp "El consumo y la inversión impulsan un PIB lastrado por el sector exterior"

Gráfica 6 :Fuente Anuario de Estadísticas Laborales-MTAS:Contratos temporales en términos absolutos desde 1994 a 1995

<https://www.equiposytalento.com/contenido/download/estudios/ReformasLaborales.pdf> Cátedra SEAT de Relaciones Laborales por profesores Sandalio Gómez,Ignacio Contreras y María Dolores García."

Gráfica 7:Fuente INEM, MTSS- Evolución del número de ETTs en España

https://www.ccoo-servicios.es/archivos/jovenes_ets.pdf Revista CCOO LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL publicado por la Secretaría General de Empleo en Noviembre de 2003.

Gráfica 8: Fuente INE- Intermediación Laboral de ETTs en España frente a los Servicios Públicos de Empleo.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/03/22/midiner/1521722560_257715.am

[p.html](#) Revista cinco días "Las ETTs logran encontrar empleo a más trabajadores que las oficinas públicas" de 22-03-2018.

Gráfica 9: Fuente MTSS- Tasa de Penetración de las ETTs en la Contratación.

<https://slideplayer.es/amp/6145451/>

Gráficas 10 a 18: Fuente Anuario de Estadísticas Laborales-MTAS

10: Activos, Ocupados y Parados en 1997. 11: Activos, Ocupados y Parados desde 1998 a 2001. 12: Tasa de Paro desde 1998 a 2001. 13: Contratos Temporales desde 1998 a 2001. 14: Nº de contratos temporales celebrados por tipología desde 1998 a 2001. 15: Evolución de los contratos duales realizados desde 1997 a 2001. 16: Activos, Ocupados y Parados en España en 2001. 17: Contratos temporales celebrados en España desde 2001 a 2005. 18: Contratos totales realizados desde 2001 a 2005.

<https://www.equiposytalento.com/contenido/download/estudios/ReformasLaborales.pdf> y (Gráficos del 10 al 15).

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67621319002>. (Gráficos 16 a 18) Revista Espacios públicos vol 14-nº 32 4º trimestre de 2011 ISSN 1665-8140 por Genma Sánchez Medero, pág 8 a 30.- Gráf 16 (pág 22), 17(pág 24), 18(pág 21), y "Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008" pág 15 de profesores Sandalio Gómez, Ignacio Contreras y María Dolores García."

Gráfica 19 y 20: Fuente: MTIN e INEM: 19: Porcentaje de contratos temporales sobre el total de contratos en reformas del 2001 y 2006, 20: Evolución de la contratación indefinida (1997 a 2006).

<https://www.funcas.es/articulos/las-reformas-laborales-en-espana-un-modelo-agotado/> PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA, N.º124 año 2010 "Las reformas laborales en España: un modelo agotado" de J. Ignacio Conde-Ruiz Florentino Felgueroso y José Ignacio García Pérez. ISSN 1988-785X.

Gráfica 21: Fuente INE. www.epdata.es Tasa de temporalidad (2002 a 2019).

<https://images.app.goo.gl/iPqvajhhf3qvb3t78>

Gráf 22: Fuente: SEPE (MITRAMISS) y EPA (INE). Peso del empleo a tiempo parcial.

<https://servicioestudiosugt.com/los-danos-de-la-reforma-laboral-de-2012/>

Gráf 23: Fuente Ministerio de Seguridad Social y Trabajo. Mejora sustancial del mercado laboral en el 2021.

<https://images.app.goo.gl/8kzE3KQaEHbfIR897>

ó

https://www.google.com/imgresimgurl=https://s03.s3c.es/imag/_v0/770x578/e/8/d/empleodic.jpg&imgrefurl=https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11551854/01/22/Espana-cierra-2021-con-un-89-de-temporalidad-en-los-nuevos-contratos.html&tbnid=lqAE75Vf23DdYM&vet=1&docid=aDeMM-upZwhppM&w=770&h=578&hl=es-ES&source=sh/x/im

Gráf 24: Fuente INE.EPA. Tasa de desempleo en 2021.

<https://images.app.goo.gl/A9sf2TPmguXRuUkY9>

Imagen 25: Fuente SEPE. Contratación en enero 2022.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas/2022/enero.html>

Imagen 26. Fuente SEPE. Evolución de la contratación en febrero 2022

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>

Gráfica 27: Fuente SEPE. Evolución del paro registrado de 2018 a 2022

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/presidencia/Paginas/index.aspx>

ANEXO I. RELACIÓN NORMATIVA

C.E. 1978 (de 31 de Octubre).

Ley 8/80,E.T.(10 de Marzo).

Ley 32/1984 (2 de Agosto).Modificación de algunos arts de la Ley 8/80.

LOLS 11/85 (2 de Agosto). Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Decreto Ley 1/ 1992 (03 de Abril) de Medidas Urgentes sobre Fomento de Empleo y Protección del Desempleo con posterioridad conllevó la Ley 22/1992 (30 de Julio).

Ley 10/1994 (19 de Mayo) sobre Medidas Urgentes de fomento de la Ocupación.

Ley 14/94 (01 de Junio). Las Empresas de Trabajo Temporal.

El RD 1/1995 E.T. (24 de Marzo).

Jurisprudencia: Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de Febrero de 1995, de la jurisdicción social, con número de recurso 1015-1994 por el Excmo. Magistrado D. Mariano Sampedro Corral.

Ley 63/97 (26 de Diciembre) posteriormente por el RDL 8/97 y la Ley 64/97 (26 de Diciembre). Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación. Indefinida.

Ley 12/2001 (09 de Julio). Decreto Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado Laboral.

RDL 5/2002 (24 de Mayo). Reforma del Sistema de Protección de Desempleo y Mejora de la Ocupacionalidad.

Ley 43/2006 (29 de Diciembre). Para la Mejora del Crecimiento y del Empleo.

RDL 10/2010 (16 de Junio) de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, confirmándose en la Ley 35/2010(17 de Septiembre).

RD 3/2012 (10 de Febrero). Decreto ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

RDL 3/2014 (28 de Febrero). Decreto ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

El RDL 2/2015 E.T.(23 de Octubre). Vigente desde el 13-11-2015.

El R.D.L.32/2021 (28 de diciembre) sobre Medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y transformación del mercado de trabajo. Vigente desde el 31 de diciembre de 2021.