



FACULTAD DE DERECHO
GRADO EN RR.LL. Y RRHH.

Curso Académico 2016/2017

Trabajo Fin de Grado

**REFORMA LABORAL 2012 Y CAMBIOS EN/DESDE
LA NEGOCIACION COLECTIVA**

Alumna: Rocío Fernández Romera

Tutor: Prof. Dr. D. Juan Escribano Gutiérrez

Julio, 2017

INDICE GENERAL

1. RESUMEN.....	4
2. INTRODUCCIÓN.....	5
3. LA REFORMA LABORAL DE 2012: JUSTIFICACIÓN Y PRINCIPALES MEDIDAS. OBJETIVOS Y EFECTOS.....	6
3.1. OBJETIVOS.....	11
3.2. EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL.....	12
4. FLEXIBILIDAD INTERNA.....	14
5. CONTRATACIÓN, DESPIDO Y DUALIDAD LABORAL.....	15
5.1. MODALIDADES CONTRACTUALES.....	19
6. CAMBIO DEL TIPO DE CONVENIO DOMINANTE.....	20
7. ULTRAactividad.....	21
8. SALARIOS, FLEXIBILIDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	23
9. DESCENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	24
10. CONCLUSIONES.....	25
11. BIBLIOGRAFÍA.....	29
12. LEGISLACIÓN.....	31
13. JURISPRUDENCIA.....	32
14. WEBGRAFÍA.....	33
15. ANEXOS.....	34

15.1. ANEXO I. TASAS DE DESEMPLEO POR EDAD Y AÑO EN ESPAÑA.....	34
15.2. ANEXO II. TASAS AFILIACIÓN7COTIZACIONES.	35

1. RESUMEN.

Debido a la crisis económica de 2008 el sistema laboral español fue declinando a gran velocidad debido al desequilibrio del mercado laboral, por lo que el Gobierno tuvo que buscar una fulminante solución para sostener la gran pérdida de empleos que se estaba sufriendo España. A continuación estudiaremos cómo el legislador en materia de negociación colectiva establece un sistema de relaciones laborales más rígido del que se estaba imponiendo en el modelo Español. De esta manera, el legislador busca solución de equilibrio dando más poder a los empleadores para poder evitar las grandes tasas de desempleo que se venían proporcionando en España desde entonces. El legislador además, concede prioridad de aplicación a los convenios de empresa frente a los de ámbito superior y limita el periodo de ultraactividad de los convenios colectivos a un año. Lo que realmente se intenta es combatir una situación de crisis económica mundial invirtiendo en el mercado de trabajo, estableciendo más poder al empresario que a su vez desprotege a los trabajadores españoles.

ABSTRACT.

Because of the economical crisis in 2008 the Spanish labour system has weakened rapidly due to an imbalance in the labour market, of which the government had to search a fulminant solution to sustain the great loss of employment that Spain was suffering. We will be studying how the collective bargaining legislator establishes a system of work relations that is more rigid than the previous one in the Spanish model. This way, the legislator finds a balanced solution, giving more power to the employers in order to omit the large unemployment taxes that came proportionate to Spain previously. The legislator also concedes priority of the application on the company agreement from those of a higher lever and limits the period of ultra-activity of the company collective agreements to one year. What this is really trying to do is to combat a world economical crisis situation by investing in the labour market, establishing more power to the business while at the same time unprotects the spanis workforce.

2. INTRODUCCIÓN.

Nuestro trabajo pretende hacer un recorrido, descriptivo y de análisis, de los puntos o temas más importantes afectados por la reforma laboral de 2012 en el contexto de nuestro sistema de relaciones laborales. Aspectos como la flexibilidad laboral, tanto interna como externa, los cambios en materia de contratación o de modalidades contractuales y, por supuesto la modificación del régimen de extinción por despido, para centrar nuestra atención en uno de los temas más controvertidos como es la negociación colectiva laboral, donde el legislador impone cambios que no sólo afectan a la estructura del modelo de negociación colectiva sino también a la orientación de toda la normativa laboral en orden a la flexibilización del modelo de relaciones laborales.

El modelo de relaciones laborales español declinó a gran velocidad debido a la crisis económica¹, mostrándose ineficiente ante una situación tan cambiante, y después de varios intentos legislativos por gobiernos anteriores, el Gobierno, a comienzos de 2012, recién iniciada la Legislatura, con el apoyo parlamentario de la mayoría absoluta del Grupo Parlamentario Popular en la Cámara baja, tomó la iniciativa reformadora con la intención declarada no sólo de reequilibrar el mercado laboral sino de modificar el modelo completo de relaciones laborales en nuestro país, lo que derivó en una rápida modificación del mercado laboral. *«Las normas laborales son las responsables de éxitos o fracasos sociales de enorme envergadura como la burbuja inmobiliaria, la corrupción, el fraude, la inmigración, el desempleo, etc.»*²

Se argumentaba que el objetivo de la reforma laboral era evitar, detener, la destrucción de empleo que sufría España en los últimos años, al igual que otros países vecinos (Portugal, Italia o Grecia) y nuestro legislador intenta impedir la desaparición de puestos de trabajo apoyándose en mecanismos que pasaban por el aumento del poder unilateral del empleador, como más adelante se especificará en materia de flexibilidad

¹ SALA FRANCO, Algunas precisiones en torno a la reforma laboral de 2012 EN *Temas para el debate* núm. 249-250 p. 34

² SEMPERE NAVARRO, ¿Los Tribunales tumban la reforma laboral? en *Actualidad Jurídica Aranzadi* núm. 905 (2015)

interna, en materia de despidos colectivos, auspiciando o favoreciendo un importante disminución de costes por la vía de reducir el número de días de salario por año trabajado como indemnización al trabajador por su despido.

En materia de negociación colectiva se aborda el cambio de tipo de convenio dominante y la preferencia aplicativa en delante de los convenios empresariales frente a los sectoriales, así como respecto a la propia negociación de los mismos, despojándose *«al convenio colectivo de la necesaria estabilidad que un sistema de relaciones laborales moderno requiere»*³. En parecido sentido analizamos la ultraactividad o prórroga automática de vigencia de los convenios colectivos para confirmar la importancia del giro de política legislativa en esta materia en la medida que vino a alterar la lógica de ordenación de los tiempos en sede de negociación y resituar el papel de las partes negociadoras, la parte social y la parte patronal, en relación con el momento en el que un convenio colectivo pierde o revalida su vigencia; y de paso comprobar el alcance de la previsión que en la reforma laboral de 2012 hizo el legislador respecto a la aplicación automática de los acuerdos pactados en los convenios colectivos de ámbito superior, cuando el convenio anterior queda derogado.

3. LA REFORMA LABORAL DE 2012: JUSTIFICACIÓN Y PRINCIPALES MEDIDAS. OBJETIVOS Y EFECTOS.

Si hacemos caso al Preámbulo del Real Decreto Ley 3/2012, 10.02.2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral⁴ el propósito de la reforma laboral de 2012 era *«garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social»*⁵. El legislador reconocía: *«la crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español»*⁶ y, se aseguraba, que se trataba de *«una reforma en la que todos ganan, empresarios y trabajadores, y*

³ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Ultraactividad excepcional del convenio colectivo. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 6638/14, de 22 de diciembre EN *Temas Laborales* núm. 131 (2015) p. 214

⁴ Real Decreto Ley 3/2012, 10.02.2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral [BOE núm. 36, 11.02.2012 p. 49113-49191], en adelante, Ley 3/2012.

⁵ Preámbulo I Ley 3/2012.

⁶ Ídem a la anterior.

*que pretende satisfacer más y mejor los legítimos intereses de todos»*⁷. Se trataba por tanto, de modificar el marco de las relaciones laborales para estabilizar el empleo, es decir evitar la destrucción de éste, y crear más puestos de trabajo⁸.

A partir del año 2008 el mercado laboral español se desestabiliza de forma acelerada y la crisis económica deriva en una importantísima destrucción de empleos, desconocida en el resto de países desarrollados de la Unión Europea⁹. En el año 2010 en España el porcentaje de desempleados alcanza el 22,85%; la mayoría de los trabajadores desempleados son jóvenes con alta formación académica, que buscaban incorporarse en los mercados laborales extranjeros, pues la crisis económica en España provocó la fuga de cerebros ante la dificultad para encontrar ocupación profesional. Junto a los jóvenes trabajadores con formación, los más afectados fueron también los trabajadores temporales, o mejor dicho el trabajo temporal, pues frente a una temporalidad media en la UE del 14% España mantenía una tasa de temporalidad de casi el 25%¹⁰. Ni que decir hay que el sistema público de Seguridad Social se vio gravemente afectado por la destrucción de empleo.

Se reconocía por tanto implícitamente el fracaso de las anteriores reformas en materia laboral y se proponía imprescindible planificar la estabilización del mercado de trabajo a través de una reforma legislativa laboral. Con este fin se aprueba la Ley 3/2012, como instrumento normativo para la creación de empleo y sobre la base de la denominada flexibilidad del trabajo¹¹, que pasa a ser al mismo tiempo un instrumento y a la par un objetivo de la reforma laboral; el legislador se proponía equilibrar tanto la flexibilidad interna como externa del mercado laboral. Por ello retocará las modalidades de contratación, las modificaciones de las condiciones de trabajo o las reglas de la extinción por despido.

⁷ También el mismo Preámbulo I de la Ley 3/2012.

⁸ GARCÍA PÉREZ y JANSEN, Un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012 EN *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p 1-2 (BFR)

⁹ Real Decreto Ley 3/2012, 10.02.2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral [BOE núm. 36, 11.02.2012] p. 1-2.

¹⁰ Preámbulo I Ley 3/2012.

¹¹ Para un concepto de flexiseguridad vid. BESRISTAIN GALLEGOS, Flexiseguridad EN *Revista Latinoamericana De Derecho Social* núm. 17 (2013) p. 14-16

Se pretendía «*el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: el equilibrio entre flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc.*»¹². El objetivo era en 2012 por tanto fomentar la empleabilidad de los trabajadores, para lo que se reformarían aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional; el objetivo era también fomentar la contratación indefinida, promover la contratación de jóvenes, y, en definitiva mejorar la eficacia del mercado de trabajo, y esto, con medidas referidas principalmente a la extinción de los contratos de trabajo.

En esta dinámica jugaba un importante papel la participación de empresas y trabajadores, que se pretendía intensificar en las acciones formativas. Como también se aseguraba que las Empresas de Trabajo Temporal¹³ habrían de ser «*un potente agente dinamizador del mercado de trabajo*»¹⁴, pues se decía que contribuían «*a la creación de puestos de trabajo y a la participación e inserción de trabajadores en el mercado de trabajo*». Básicamente lo que se hizo fue autorizar que las Empresas de Trabajo Temporal pudieran en adelante colaborar como agencias de colocación.

Por su parte la *protección por desempleo* del Estado español llegó a ser de las más rígidas de la Unión Europea en comparación con las distintas regulaciones en esta materia de los demás Estados Miembros. Es por ello, que la reforma laboral de 2012 se flexibilizó para que las indemnizaciones causadas por despidos improcedentes pasasen a ser de treinta y tres días por año trabajado, con un máximo de veinticuatro meses. Se facilitó así la decisión de despido por parte del empleador y se ayudó al empresario a estabilizar su empresa en el caso de que existieran problemas económicos, técnicos, organizativos o de producción¹⁵.

¹² Preámbulo II de la Ley 3/2012

¹³ En adelante, ETT.

¹⁴ Ídem al anterior.

¹⁵ GARCÍA PÉREZ y JANSEN, Un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012 en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 3

Otro ámbito en el que se incidió la reforma laboral fue en materia de *intermediación laboral* y en relación a la *formación en la empresas*. Esta parte de la reforma se centró en la flexibilización de los contratos de formación, de manera que las personas que tuviesen una edad comprendida entre los 25 años y 30 años puedan acceder a los mismos sin ningún problema¹⁶.

Estos contratos poseen la característica de poder beneficiarse del Gobierno a la hora de cotizar en la Seguridad Social, además de incluir el derecho a los trabajadores de permanecer en una formación continua financiada por la empresa, ya sea esta pública o privada¹⁷.

En cierta manera, se exigía la colaboración de empresas públicas y privadas para mejorar la intermediación laboral. Sin embargo, es correcto hablar del hecho de que se consideró un proceso lento debido a la difícil coordinación de ambas partes¹⁸.

Lo que realmente se pretendía era evitar que los empresarios tuviesen que despedir a sus trabajadores en el momento que las causas económicas, organizativas o de producción de las empresas se encontrasen en estado crítico. Para evitar los despidos, el legislador quiso flexibilizar la decisión unilateral del empresario para modificar así las condiciones del contrato, como pueden ser la jornada laboral o el salario. Esto se hizo precisamente para no recurrir directamente a la vía de despido¹⁹.

Se trataba de una reforma laboral que pretendía definir el modelo de Relaciones Laborales. Un modelo de Relaciones Laborales basado hasta entonces en tres pilares: en primer lugar la precariedad laboral en la contratación, bajos salarios apenas vinculados a la productividad de la empresa y en tercer lugar el abuso de las extinciones de contratos de trabajo como mecanismos de ajustes de personal al que invariablemente acudían las

¹⁶ GARCÍA PÉREZ y JANSEN, Un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012 en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 4

¹⁷ GARCÍA PÉREZ y JANSEN, Un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012 en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 4

¹⁸ GARCÍA PÉREZ, JANSEN, Un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012 en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 4

¹⁹ GARCÍA PÉREZ y JANSEN, Un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012 en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 4

empresas en situaciones de crisis. Extinciones que muchas veces consistían sencillamente en la renovación de los contratos de los trabajadores temporales²⁰.

Así junto a estas materias, muchas otras fueron objeto de revisión, entre otras incorporando medidas dirigidas a favorecer la contratación indefinida, medidas también en materia de trabajo a tiempo parcial, sobre el teletrabajo... Pero sin duda tuvieron fundamental importancia las medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo, introduciendo mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las concretas circunstancias de cada empresa, modificando el sistema de clasificación profesional para facilitar la movilidad funcional ordinaria, reformando las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o la suspensión del contrato de trabajo y la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, como supuesto mecanismo alternativo al despido. Y en este sentido también se facilitó, como veremos, la posibilidad del descuelgue de condiciones de trabajo.

En este contexto la reforma laboral tomó una dimensión muy distinta en intensidad a anteriores reformas en el ámbito de la negociación colectiva laboral. Por primera vez la normativa laboral permitía el descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor; se dio prioridad al convenio colectivo de empresa y se trastocó el régimen de ultraactividad de los convenios colectivos.

La secuencia reformista, como era de esperar, también incluyó una revisión de los despidos, principalmente del régimen jurídico del despido colectivo, pero también de los despidos objetivos.

A la valoración de los efectos, transcurridos estos años, de la Reforma Laboral, dedicamos las páginas que siguen. Indicar ahora sin embargo antes de avanzar que un objetivo cumplido por la reforma laboral, aunque posiblemente no por la vía prevista por el legislador, es el de la productividad; la productividad del factor trabajo, que en los últimos años se ha visto aumentada en la economía española y esto como mecanismo de mejora de la competitividad de la empresa, que sin embargo está por ver

²⁰ SALA FRANCO, Algunas precisiones en torno a la reforma laboral de 2012 en *Temas para el debate* núm. 249-250 p. 35.

que haya tenido consecuencias positivas en la estabilidad en el empleo y de los niveles salariales²¹.

3.1.OBJETIVOS.

Los dos principales objetivos declarados por el legislador de la reforma laboral de 2012 habrían de ser: uno,⁽¹⁾estabilizar y mejorar el mercado de trabajo español con el fin de ayudar al empresario, al que se le otorgó mayor poder unilateral para tomar decisiones con el fin de evitar la destrucción del empleo; y, en segundo lugar, ⁽²⁾regularizar el coste que supone mantener a los trabajadores dados de alta en la Seguridad Social²².Las modificaciones no resultaron de fácil aplicación, y desde el principio la propia doctrina científica se mostró contraria a la forma de poner en marcha la reforma, ofreciendo dudas sobre su utilidad²³.

Para lograr los objetivos de la reforma así como facilitar su aplicación en base a los costes, se permitió que el empresario decidiese de forma unilateral sobre las modificaciones sustanciales de trabajo en el momento que no existiese acuerdo alguno y las causas económicas, técnicas u organizativas de la empresa se encontrasen justificadas. Por otro lado, se priorizó la aplicación del convenio de las empresas frente a los convenios de sector en relación a las normas reguladoras sobre los salarios²⁴.

Destacar además que se otorgó la facilidad, de la que más adelante trataremos, a los empleadores de no aplicar los pactos de los convenios sectoriales y de empresa, siempre y cuando las condiciones de dicha empresa no fuesen las más favorables; y siempre que los representantes laborales, y en el caso que no exista acuerdo entre ambos, la comisión

²¹ SALA FRANCO, Algunas precisiones en torno a la reforma laboral de 2012 en *Temas para el debate* núm. 249-250 p. 36.

²² DURÁN LÓPEZ, El marco laboral español tras las reformas en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 15

²³ SALA FRANCO, Puntos críticos para un debate sobre la reforma laboral de 2012 en *Relaciones Laborales* núm. 10 (2013) p. 4.

²⁴ DURÁN LÓPEZ, El marco laboral español tras las reformas en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 15

consultiva viese conveniente las necesidades de la empresa para realizar esta inaplicación²⁵.

3.2.EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL.

Desde su implantación hasta nuestros días la reforma ha tenido un efecto que no genera dudas: ha aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo español, es decir, se han conseguido, en ese sentido, las metas que el legislador se proponía con la reforma²⁶.

Si bien ha sido difícil mejorar la situación en la que se encontraba el mercado laboral, éste ha ido evolucionando de forma positiva gracias al empeño de empresarios y de trabajadores, sobre todo si se tienen en cuenta las cifras de afiliación a la Seguridad Social y el aumento en un cinco por ciento cada año²⁷ de las cotizaciones a la misma (según datos de los años 2014 y 2015)²⁸.

Planteadas las anteriores ideas, cabe adelantar que como efectos de la reforma, esta ha conseguido, a los ojos de la población en general²⁹, por un lado mejorar la situación de las empresas en el mercado y, por otro lado, se han producido importantes ajustes salariales que han sufrido los trabajadores³⁰.

En cualquier caso tres son las características o ejes fundamentales de la reforma laboral de 2012. En primer lugar, se aumenta la flexibilidad interna y externa del mercado laboral como consecuencia de los cambios que se establecen en materia de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, así como, en segundo lugar, en

²⁵ DURÁN LÓPEZ, El marco laboral español tras las reformas en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 16

²⁶ DURÁN LÓPEZ, El marco laboral español tras las reformas en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 16

²⁷ DURÁN LÓPEZ, El marco laboral español tras las reformas en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 16

²⁸ Vid. Anexo núm. II

²⁹ Vid. MARTINS BARROSO, Crisis y trabajo. Un análisis de las políticas laborales de emergencia en Portugal, España y Grecia EN *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas* núm. 158 (2017) p. 3-22

³⁰ DURÁN LÓPEZ, El marco laboral español tras las reformas en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 16

los despidos y, particularmente, como veremos, en materia de negociación colectiva. Cambios que el legislador impuso y a los que las empresas en cada caso tuvieron que adaptarse³¹.

Desde un principio, el legislador español intenta implantar un nivel de flexibilización laboral similar al de otros países miembros de la Unión Europea³², con la referencia en Dinamarca Estado Miembro que cuenta con el mercado laboral más flexible de la UE³³, el nivel máximo de flexibilización de las relaciones laborales. Sin embargo en España, sobre todo por la mentalidad de nuestra población laboral, no es fácil llevar a la práctica las mismas medidas flexibilizadoras del mercado laboral que si han podido ser desarrolladas en países vecinos y socios de la UE. Por esto las consecuencias de las medidas llevadas a cabo por la reforma laboral van a tener en España un alcance limitado y también como consecuencia de este planteamiento las empresas sentirán inseguridad en relación a la flexibilidad interna y por esto la flexibilidad interna va a ser interiorizada por las empresas españolas como un motivo de inseguridad, pero también respecto a la flexibilidad externa, ya que en España la flexibilidad no se predica del sistema de relaciones laborales ni si quiera tampoco del mercado de trabajo sino que en la práctica viene a consistir en la libertad que el legislador concede al empresario para despedir al trabajador sin justificación alguna y sin la obligación o necesidad de negociar las extinciones con las representaciones laborales de los trabajadores. Ciertamente también que con respecto a los despidos, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los empresarios alegan ante los tribunales han de ser probadas acreditando su necesidad y la certeza de las consecuencias negativas de su no adopción³⁴.

³¹ DURÁN LÓPEZ, El marco laboral español tras las reformas en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 16.

³² En adelante, UE.

³³ DURÁN LÓPEZ, El marco laboral español tras las reformas en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 18

³⁴ DURÁN LÓPEZ, El marco laboral español tras las reformas en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 19

Para mejorar la flexibilidad interna empresarial, el legislador apoyó el contrato que concilia la vida laboral y personal incentivando el *teletrabajo* en empresas que tuvieran menos de cincuenta trabajadores³⁵.

El legislador quiso dar cabida al *teletrabajo* para conciliar así la vida laboral de los trabajadores con lo personal y para fomentar la creación de empleo indefinido por parte de empresas que tuviesen menos de cincuenta trabajadores. Estas empresas serían las beneficiarias de las bonificaciones prestadas por el Estado al hacer uso de los contratos indefinidos o al ayudar a la contratación de parados de larga duración y jóvenes³⁶.

Sin embargo si hay una materia en la que se aprecia mayor distancia entre los objetivos que se proponían la reforma laboral y los resultados o consecuencias de la misma, esa materia o ámbito no es otro que el de la negociación colectiva. En esta materia en el ámbito de las relaciones laborales de carácter colectivo el legislador fracasa al introducir modificaciones ya respecto a la duración de los convenios colectivos, o sobre el descuelgue de condiciones de trabajo contenidas en convenio colectivo o respecto a la tan debatida ultraactividad del convenio colectivo.³⁷

4. FLEXIBILIDAD INTERNA.

Debido a la crisis económica, el mercado de trabajo español se desequilibró como no había podido estarlo nunca antes, de tal manera que mucho trabajadores, como hemos dicho, pierden sus empleos, despedidos por las empresas. El legislador se centró entonces en aumentar principalmente el poder unilateral del empleador a la hora de tomar decisiones en materia de modificaciones sustanciales de trabajo, movilidad funcional y movilidad geográfica de los trabajadores. A lo que se suma que de existir

³⁵ Real Decreto Ley 3/2012, 10.02.2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral [BOE núm. 36, 11.02.2012]p. 3

³⁶ Real Decreto Ley 3/2012, 10.02.2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral [BOE núm. 36, 11.02.2012]p. 3

³⁷ DURÁN LÓPEZ, El marco laboral español tras las reformas EN *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 20.

dificultades, es decir, técnicamente, razones económicas, técnicas o de producción, podría además modificarse temporalmente la cuantía salarial de los trabajadores³⁸.

Particular incidencia tuvo la flexibilización de la asignación de los horarios y, sobre todo, de las funciones del trabajador según las necesidades de la empresa.

Posiblemente, dada la situación, el objetivo de reactivar la creación de empleo con estas medidas entra en contradicción con el de no destruirlo a través de la adaptación laboral. Pero este pragmatismo puede conllevar que las vías de ajuste de empleo a través del contrato temporal, el periodo de prueba y los despidos fáciles invadan la adaptación laboral flexible, frustrando el principal objetivo transformador de la reforma.

Como bien hemos dicho antes, la forma más afín de conseguir un equilibrio de flexibilidad interna que regule el mercado laboral español en los temas vinculados a los contratos de trabajo y despidos, el legislador cree que la manera más fácil de alcanzar dichos objetivos es empezando por cambiar la normativa hasta entonces vigente en materias tales como los contratos indefinidos y temporales, intentando que los empresarios utilicen la vía de despido como último recurso.

5. CONTRATACIÓN, DESPIDO Y DUALIDAD LABORAL.

En materia de extinción y, concretamente, en lo que se refiere al despido colectivo, la reforma de 2012 facilitó *«el despido frente a otras medidas de reducción de costes (reducción de la cuantía indemnizatoria, supresión de los salarios de tramitación solo si no se readmite al trabajador, ampliación de los cauces del art. 51 y del art. 52, etc.)»*³⁹. Lo cierto es que en los años siguientes a la aprobación de la reforma laboral la mayoría de la destrucción de empleo se produjo a través del despido colectivo o del despido individual.

³⁸ GARCÍA PÉREZ y JANSEN, Un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012 en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 2

³⁹ ZUMALACÁRREGUI PITA, Balance de un año de aplicación de la reforma laboral operada por la Ley 3/2012 en *Iuris: Actualidad y práctica del derecho* núm. 205 (2014) p. 39

Posiblemente uno de los aspectos de las relaciones laborales que con mayor importancia fue afectado por la reforma laboral de 2012 pudo ser el régimen de los despidos colectivos, que venían siendo causa de una extraordinaria conflictividad y motivo de gran judicialización⁴⁰. Hasta entonces el despido colectivo estaba sujeto a previa autorización administrativa, es decir, que la procedencia de la medida extintiva adoptada por el empresario dependía de la aprobación de la autoridad administrativa, sin cuya conformidad el empresario no podía notificar al trabajador el despido. De hecho cuando el empresario contaba con la autorización administrativa ya podía, sin apenas mayor formalidad, comunicar al trabajador la fecha del cese o de efectos del cese⁴¹; comunicación de despido que ni siquiera estaba condicionada a la entrega al trabajador de la indemnización o del justificante de no estar obligado el empresario a indemnizar. Si ocurría que el trabajador no recibía la indemnización o no la recibía completa la vía para reclamar la cantidad adeudada no era la vía del despido sino la reclamación ordinaria de cantidad.

La voluntad declarada del legislador fue, ya lo vimos en la Exposición de Motivos Ley 3/2012, brindar ayuda a la gestión empresarial en tiempos de crisis, pero el resultado fue en gran medida burocratizar y judicializar tantos los despidos colectivos como su ejecución⁴².

Como se ha indicado, la nueva regulación del artículo 51 ET hace desaparecer en 2012 el papel autorizador de la administración laboral en la gestión del despido colectivo y en adelante hasta nuestros días la decisión extintiva, el despido, es comunicado a trabajador conforme al mecanismo previsto por el artículo 53.1 ET para

⁴⁰ ZUMALACÁRREGUI PITA, Balance de un año de aplicación de la reforma laboral operada por la Ley 3/2012 en *Iuris: Actualidad y práctica del derecho* núm. 205 (2014) p. 38

⁴¹ ZUMALACÁRREGUI PITA, Balance de un año de aplicación de la reforma laboral operada por la Ley 3/2012 en *Iuris: Actualidad y práctica del derecho* núm. 205 (2014) p. 39: «*La combinación explosiva de la supresión de la autorización administrativa y la falta de control administrativo efectivo del proceso del período de consultas, junto a la promulgación de un reglamento (RD 1483/2012) muy intervencionista y que recorta en gran medida la autonomía de las partes y por último, la opción para hacer ejecutar la medida extintiva a través del art. 53.1 del ET, me atrevo a decir, que ha sido un regalo envenenado a los empresarios de este país*».

⁴² ZUMALACÁRREGUI PITA, Balance de un año de aplicación de la reforma laboral operada por la Ley 3/2012 en *Iuris: Actualidad y práctica del derecho* núm. 205 (2014) p. 40

el caso de los despidos objetivos individuales⁴³. En consecuencia desapareció por tanto la presunción de existencia de causa que derivaba de la autorización por la Administración del procedimiento extintivo. Por eso en adelante el control de la causa es judicial y a posteriori con lo cual puede tener consecuencias y puede ser exigida tanto en el pleito por despido colectivo como en el juicio por despido individual.

Porque a partir de 2012 el empresario debe dejar transcurrir treinta días entre la comunicación a la autoridad laboral y la fecha de la extinción al trabajador y un preaviso de quince días⁴⁴. Aunque el auténtico foco de problemas pasó a ser el requisito de entregar al trabajador comunicación escrita expresando la causa completa del despido. Y queda un tercer requisito que es la puesta a disposición del trabajador simultáneamente a la entrega de la carta de despido de la indemnización completa de veinte días de salario por año⁴⁵, como límite máximo⁴⁶, correspondiente a una anualidad. El mismo art. 53 ET, eso sí, admite que el empresario pueda argumentar falta de liquidez para cumplir con el pago de la indemnización, aunque corresponderá evidentemente al empresario probar la dificultad para pagarla si el trabajador decide impugnar el despido. *« Es válida la puesta a disposición del 60% de la indemnización por una empresa de menos de 25 trabajadores en un despido objetivo por esta causa. No obstante, se considera error inexcusable no poner a disposición del trabajador la diferencia respecto de lo aportado por el FOGASA, sin tener en cuenta el tope del artículo 33.8 ET y la cantidad que correspondía al trabajador»⁴⁷.*

También se exige al empresario notificar el despido a los representantes de los trabajadores, bajo sanción de improcedencia en caso de incumplimiento. En definitiva, este panorama provocó que en 2013 el Gobierno aprobara el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas

⁴³ ZUMALACÁRREGUI PITA, Balance de un año de aplicación de la reforma laboral operada por la Ley 3/2012 en *Iuris: Actualidad y práctica del derecho* núm. 205 (2014) p. 39

⁴⁴ Art. 51.4 ET o de lo contrario, de no cursar el preaviso el empresario debe abonar su importe al trabajador.

⁴⁵ Innegociable con la representación de los trabajadores.

⁴⁶ Son bastantes los problemas suscitados en relación a esta obligación de puesta a disposición del trabajador de la indemnización y de ellos ha podido ocuparse la Jurisprudencia. Vid. STS 16.04.2013

⁴⁷ STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 69/2011 Ponente María Luisa Segoviano.

urgentes en el orden económico y social⁴⁸ que aclarará la forma y el plazo o tiempo de constitución de la representación de los trabajadores que actúa en el periodo de consultas⁴⁹ o, por ejemplo, también se cierran los supuestos de despido colectivo nulo⁵⁰.

El balance en esta materia es negativo pues aumenta, se afirma⁵¹, la inseguridad jurídica, la conflictividad laboral y los costes del empresario.

Respecto a las nuevas contrataciones se afirmaba mientras tanto que, según la OCDE, tras la reforma laboral de 2012, se ha aumentado en un ocho por ciento el nivel de contratación en los trabajadores gracias al aumento de los contratos indefinidos. Es importante observar también que la contratación de empleo temporal es mucho mayor a nivel estadístico que el empleo indefinido⁵².

Desde el año 2010, y en este caso desde el año 2012, se ha aumentado el uso de la flexibilidad interna, sobre todo en los casos de reducción de la jornada laboral. Uno de los objetivos más destacados de la reforma era la dualidad laboral que hizo descender, en cierta manera la temporalidad de los trabajos que desde el año 2008 han ido reduciendo las tasas de temporalidad debido a la gran destrucción de los contratos temporales. Es por ello por lo que la reforma se ha centrado en aumentar los tipos de contrato indefinidos. No debemos olvidarnos de mencionar que los contratos de apoyo a los emprendedores no han obtenido el resultado esperado, pues está comprobado que las empresas no los utilizan⁵³.

⁴⁸ Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social [BOE núm. 185, 3.8.2013 p. 56592-56663]. En adelante, RD11/2013

⁴⁹ Así como el *quorum* necesario para llegar a acuerdos.

⁵⁰ Conforme al art. 124.11 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social [BOE núm. 245, 11.10.2011 p. 106584-10725]. En adelante, LJS.

⁵¹ ZUMALACÁRREGUI PITA, Balance de un año de aplicación de la reforma laboral operada por la Ley 3/2012 en *Iuris: Actualidad y práctica del derecho* núm. 205 (2014) p. 43

⁵² GARCÍA PÉREZ y JANSEN, Un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012 en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 4-8.

⁵³ GARCÍA PÉREZ y JANSEN, Un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012 en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 4-8.

5.1.MODALIDADES CONTRACTUALES.

Respecto a las *modalidades contractuales* el contrato más característico de la reforma laboral de 2012 fue el “contrato indefinido de apoyo a los emprendedores”, destinado a utilizarse por empresas con menos de cincuenta trabajadores y con el requisito, inatacable por negociación colectiva, de contar con un año de periodo de prueba; año a lo largo del cual el empleador podrá prescindir del trabajador, dar por resuelta la relación laboral, sin ninguna necesidad de justificar la causa y sin abonar indemnización alguna por despido.

El contrato de apoyo a los emprendedores tendrá los mismos efectos que el resto⁵⁴, con la excepción de que, si la empresa no cumpliera con las características específicas que requiere dicho contrato, como la de mantener al empleado en la empresa, tendrá que devolver los incentivos, excepto, eso sí, si el despido ha sido por causas objetivas o ha sido despido disciplinario, por dimisión, muerte, jubilación o discapacidad.

«extinción contractual que constituye despido improcedente, por inaplicación al efecto del período de prueba establecido de un año, debido a la existencia de fraude de ley: falta de prueba de la no superación del mismo, tras haber sobrepasado largamente el tope máximo establecido por el art. 14 del ET, así como por ausencia probatoria de la inviabilidad o insostenibilidad económica del puesto de trabajo: al haberse procedido a una nueva contratación inmediata para el mismo puesto e idénticas funciones laborales; legislación»⁵⁵

Otro de los contratos más característicos de la reforma laboral, fue el contrato a tiempo parcial, para así fomentar la flexibilidad del mercado de trabajo y poder fomentar el aumento de empleo. En cualquier caso, es cierto que dicho contrato de trabajo está estrechamente vinculado con el pensamiento social de que precariza en cierta medida el trabajo y es relacionado con un contrato inseguro. Muchas de las personas que se someten a dichos contratos es debido a que no son capaces de encontrar

⁵⁴ GARCÍA PÉREZ y JANSEN, Un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012 en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 3-4

⁵⁵ STSJ Barcelona (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. Recurso 627/2014 Ponente Luis Fernando de Castro.

un trabajo a jornada completa y no pueden someterse al sistema de desempleo de la seguridad social; aunque como bien hemos visto en la exposición de motivos de la reforma laboral, lo que realmente se pretende es equilibrar la flexibilidad laboral junto a la protección de los trabajadores. Este contrato a tiempo parcial es capaz de conciliar mejor la vida profesional del trabajador con la personal.

6. CAMBIO DEL TIPO DE CONVENIO DOMINANTE.

La reforma laboral de 2012, da prioridad a los convenios de empresa frente a los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, como son los convenios sectoriales o los convenios colectivos provinciales⁵⁶; y por otra parte abrió la posibilidad de renegociar un convenio colectivo antes de que este viera cumplido su plazo inicial de vigencia. Sin embargo a la vez que se incrementa la importancia relativa de los convenios colectivos de empresa en paralelo el legislador aumentó el poder de decisión en las relaciones laborales por la parte empresarial⁵⁷.

Y en cualquier caso las difíciles circunstancias que atravesaban muchos empresarios, significó que éstos no pudieran asumir las condiciones establecidas en los convenios colectivos sectoriales, de manera que acababan en muchas ocasiones prefiriendo acudir a la inaplicación o descuelgue del convenio colectivo en vez de invertir tiempo y esfuerzo en la preparación o negociación de un nuevo convenio colectivo; es por eso que el empresario acudirá al poder unilateral para imponer modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo en lugar de crear un nuevo convenio colectivo de ámbito empresarial. El aumento del poder del empleador tras la reforma laboral de 2012 conlleva que éste tenga más facilidad a la hora de orientar las relaciones laborales dentro de su empresa. Pese a lo anterior a lo largo de estos pasados años, los empresarios no restan importancia a los convenios colectivos sectoriales⁵⁸.

⁵⁶ MALO OCAÑA, Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 23.

⁵⁷ MALO OCAÑA, Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 26.

⁵⁸ MALO OCAÑA, Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 26-27.

La reforma laboral de 2012 gira por tanto en torno a esa preferencia que el legislador otorga a la negociación colectiva de empresa respecto a otros niveles de negociación colectiva. Se llega a hablar de «*encumbramiento del convenio colectivo de empresa*»⁵⁹; cierto que dicha prioridad lo es solo respecto a ciertas materias (salario, horario, clasificación profesional, etc.) que son, sin embargo, las condiciones de trabajo más importantes. Convenios colectivos de empresa por tanto como manifestación de un nuevo modelo de convenio colectivo de gestión empresarial⁶⁰ que favorece la segmentación del mapa de la negociación colectiva en función de las singularidades o necesidades de las empresas, que acaban compitiendo entre sí utilizando el coste de la fuerza de trabajo como mecanismo de competencia.

7. ULTRAActivIDAD.

«*Tras la reforma, la negociación colectiva cubre a un porcentaje menor de asalariados debido al descenso de la cobertura de la negociación colectiva*»⁶¹. Este podría ser el punto de partida de lo que fue uno de los aspectos más polémicos de la reforma laboral de 2012: la ultraactividad o vigencia prorrogada de los convenios colectivos laborales. De principio el cambio legislativo significaba que cuando se cumplía el plazo inicialmente pactado y previsto de vigencia de un convenio colectivo laboral, decaía la vigencia de éste, es decir que el viejo convenio colectivo dejaba de aplicarse y en su caso pasaba a estar vigente, de existir éste, el convenio colectivo de ámbito superior.

Por el transcurso de «*un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de*

⁵⁹ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, La negociación colectiva en España, tras las reformas de 2010, 2011, y 2012 en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* v. 1 núm. 1 (2013) p. 21

⁶⁰ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, La negociación colectiva en España, tras las reformas de 2010, 2011, y 2012 en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* v. 1 núm. 1 (2013) p. 3, citando doctrina científica gala.

⁶¹ MALO OCAÑA, Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 29, citando datos de la OIT para el año 2014.

ámbito superior que fuera de aplicación»⁶². Se trataba en definitiva de restringir la renovación automática de los convenios colectivos.

Habría que esperar hasta finales del año 2014 para que el Tribunal Supremo⁶³ nos aportara la interpretación que debe darse a la falta de previsión del legislador de 2012 respecto a la laguna legal en materia de ultraactividad que consistía en saber qué ocurría cuando finalizada la vigencia de un convenio colectivo no existía un convenio colectivo de ámbito superior que viniera a sustituirlo⁶⁴.

Transcurridos estos años cabe afirmar que como consecuencia de la indefinición del legislador en esta cuestión lo que si ocurrió fue un descenso del volumen de la actividad negociadora y el retraso de numerosos acuerdos colectivos hasta los límites de los plazos que la reforma laboral marcó en este tema⁶⁵.

La reforma laboral proponía que transcurrido el periodo de vigencia previsto por el propio convenio colectivo eran los negociadores del mismo los que podían acordar la continuidad de la aplicación del convenio, aunque éste hubiera sido denunciado. Si los negociadores no pactaban la ultraactividad del convenio colectivo denunciado, la negociación de un nuevo convenio, cuando no existiera un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa aplicable, se vería «condicionado por la presión que supone la necesidad de cubrir vacíos normativos existentes o evitar las posibles peores condiciones del convenio colectivo superior aplicable»⁶⁶.

⁶² ESCRIBANO GUTIÉRREZ, La negociación colectiva en España, tras las reformas de 2010, 2011, y 2012 en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* v. 1 núm. 1 (2013) p. 23.

⁶³ STS (Sala de lo Social) 22.12.2014 Ponente Viroles Piñol

⁶⁴ MALO OCAÑA, Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 27-28 y, particularmente, por su exhaustividad, vid. ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Ultraactividad excepcional del convenio colectivo. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 6638/14, de 22 de diciembre en *Temas Laborales* núm. 131 (2015) p. 213-229.

⁶⁵ MALO OCAÑA, Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 28 que pormenoriza la evolución de las cifras en materia de negociación colectiva vinculada a la ultraactividad de los convenios colectivos.

⁶⁶ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Ultraactividad excepcional del convenio colectivo. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 6638/14, de 22 de diciembre EN *Temas Laborales* núm. 131 (2015) p. 216.

Según el Tribunal Supremo los trabajadores cuyas condiciones de trabajo venían siendo reguladas por un convenio colectivo denunciado y no renovado o sustituido iban a ver mantenida dichas condiciones laborales, lo que se conoció como la teoría conservacionista al respecto, puesto que para la Sala Cuarta de nuestro Tribunal Supremo tales condiciones de trabajo formaban «*parte del sinalagma contractual establecido entre las partes*»⁶⁷. Las condiciones de trabajo por tanto previstas en un convenio colectivo habrían quedado contractualizadas, es decir habrían pasado a formar parte del contrato individual de trabajo que media entre empresario y trabajador, como consecuencia de la naturaleza normativa del convenio colectivo, del mismo modo que pasaron a formar parte del contrato de trabajo individual de cada trabajador las reglas previstas, por ejemplo, por el Estatuto de los Trabajadores, al iniciarse la relación laboral, aunque no fueran expresamente consignadas en el texto del documento en el que se formalizó el contrato de trabajo.

8. SALARIOS, FLEXIBILIDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Si bien la normativa establece que las empresas y trabajadores acuerdan los salarios a través de la negociación colectiva lo cierto es que tras la reforma dichos salarios podían ser modificados por voluntad del empresario. Esto se suponía debía ser un mecanismo que facilitara al empresario la gestión de la plantilla y evitar extinciones por vía de despidos⁶⁸.

Los salarios que hasta la reforma laboral los trabajadores venían percibiendo se vieron afectados de tal manera que no importaba el convenio colectivo que los regulase, ya que el empresario podía recurrir a otra vía, la inaplicación del convenio gracias al poder unilateral que le otorgó el legislador para realizar las modificaciones necesarias como en este caso, la reducción del salario. De distinta forma, lo que realmente se

⁶⁷ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Ultraactividad excepcional del convenio colectivo. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 6638/14, de 22 de diciembre EN *Temas Laborales* núm. 131 (2015) p. 218.

⁶⁸ MALO OCAÑA, Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 29-32.

obtuvo fue más competencia en las empresas a través de más productividad y menos necesidad de mano de obra a cambio de unos salarios precarios⁶⁹.

Y, en cualquier caso, fue común a prácticamente todos los sectores y grupos profesionales un mecanismo general de abaratamiento del coste de la mano de obra: la congelación salarial.

«El Tribunal señala que la finalidad de la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos no es otra que posibilitar la adaptación de las condiciones laborales a las circunstancias adversas que concurran en una empresa, asumiendo el riesgo de peligro en el que se pueda perder la estabilidad de la empresa y empleo»⁷⁰.

9. DESCENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El principal objetivo de la reforma laboral se orientó a descentralizar la negociación colectiva de tal modo que no se retrasaran los ajustes de empleo realizados en los trabajadores. Así las empresas podrían tener la oportunidad de responder de forma más ágil ante cualquier situación incierta provocada por el mercado laboral. Esto tenía propósito de orientar a las empresas y trabajadores, se afirmaba, hacia un futuro mejor⁷¹.

Para alcanzar las metas establecidas por la reforma, se concedió, como se ha dicho primacía aplicativa al convenio colectivo en las empresas⁷², que regulaban, entre

⁶⁹ MALO OCAÑA, Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 29-32.

⁷⁰ SEMPERE NAVARRO, Constitucionalidad de la reforma laboral 2012: balance en *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 3 (2015) p. 11-19

⁷¹ GARCÍA PÉREZ y JANSEN, Un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012 en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 2

⁷² ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Ultraactividad excepcional del convenio colectivo. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 6638/14, de 22 de diciembre EN *Temas Laborales* núm. 131 (2015) p. 214

otras materias, tanto los distintos tipos de salario, como la duración de la jornada laboral. Al mismo tiempo se modifica el régimen normativo del descuelgue⁷³ tanto de los convenios colectivos extraestatutarios, según el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁷⁴ como de los convenios colectivos estatutarios (art. 82.3 ET)⁷⁵ «*La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de tra- bajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa*⁷⁶ ». La descentralización de la negociación colectiva se apoyó también en cambios relativos a los «*mecanismos de creación y modificación de los convenios*»⁷⁷. La descentralización se produjo reforzando las posibilidades de negociación colectiva a nivel empresarial pero también lesionando los ámbitos de negociación supraempresarial o sectorial⁷⁸.

10. CONCLUSIONES.

La reforma laboral de 2012 comporta una importante alteración del juego de equilibrio en materia de negociación colectiva puesto que, tras la reforma laboral la empresa cuenta con mayor capacidad de decisión y mayor cobertura de los convenios sectoriales no provinciales. La preferencia o prioridad aplicativa del convenio colectivo

⁷³ Cfr. art. 82.3 ET que regula el descuelgue de una condición de trabajo reconocida o incluida en un convenio colectivo laboral estatutario, es decir, que permite la inaplicación de las condiciones laborales de un convenio colectivo durante un determinado tiempo.

⁷⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [BOE núm. 255, 24710/2015], en adelante, ET.

⁷⁵ GARCÍA PÉREZ y JANSEN, Un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012 en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 2-3

⁷⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [BOE núm. 255, 24710/2015].

⁷⁷ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, La negociación colectiva en España, tras las reformas de 2010, 2011, y 2012 en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* v. 1 núm. 1 (2013) p. 4, para lo cual, se nos dice, fueron reformados aspectos básicos de la negociación colectiva como la legitimidad negocial, la estructura negocial, la eficacia del convenio colectivo o la duración del mismo.

⁷⁸ MARTINS BARROSO, Crisis y trabajo. Un análisis de las políticas laborales de emergencia en Portugal, España y Grecia EN *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas* núm. 158 (2017) p. 16

de empresa frente al convenio colectivo sectorial podría ser interpretado como el punto de inicio del declive de los convenios colectivos sectoriales provinciales, que de hecho venían siendo argumentados como obstáculo para el aumento de la competitividad de las empresas. Se decía que los convenios colectivos provinciales ocupaban un espacio entre la negociación colectiva laboral centralizada y la descentralización total⁷⁹. De hecho se culpaba al carácter sectorial cuando en realidad la insuficiencia derivaba más del ámbito provincial de estos convenios colectivos.

España es un país cuyo tejido productivo se basa fundamentalmente en pequeñas o incluso microempresas por lo que la preferencia legal por la negociación colectiva de ámbito empresarial difícilmente puede reconocerse como una garantía de un resultado conveniente a los trabajadores ni económicamente eficiente para los empresarios. Los trabajadores con seguridad preferirán un nivel de negociación colectiva superior a la empresa y los empresarios, sin desconocer el riesgo de generalizar, ahorran desgaste, tiempo y esfuerzo encomendando la negociación colectiva laboral a la organización empresarial que les sea de referencia⁸⁰.

Con la perspectiva que da el tiempo transcurrido, el cambio de lógica en la organización o estructura de la negociación colectiva laboral tras la reforma de 2012, permite concluir que posiblemente dichas transformaciones en el desarrollo de la negociación colectiva laboral han tenido su principal consecuencia o efectos en materia de fijación de salarios, y en cualquier caso no puede afirmarse que la reforma laboral haya resuelto, como se pretendía por el legislador, los problemas estructurales de nuestro sistema de relaciones laborales.

También cabría preguntarse si el punto de partida fue el adecuado; es decir, habría que preguntarse por qué para combatir la crisis económica, global, se acepta con tanta facilidad que la solución pasa por intervenir, localmente, en los mercados de trabajo: ¿por qué la legislación laboral es vista una y otra vez como el camino para resolver un problema tan importante y con tantas vertientes como la crisis económica?

⁷⁹ MALO OCAÑA, Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 32

⁸⁰ MALO OCAÑA, Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 33

Por otra parte se habla constantemente, es un auténtico discurso mediático, del aumento del empleo, de la subida de las estadísticas de ocupación y, sin embargo, como si ello no fuera tan o más importante, apenas se plantea debate sobre el deterioro de las condiciones de empleo. Siguen pendientes las preguntas por la pérdida de la calidad del trabajo, la pregunta por la debilitación de la negociación colectiva, la merma del empleo público, etcétera... y la pregunta, en definitiva, por la pobreza y la desigualdad que toma forma y adquiere una posición, se consolida socialmente como resultado de un empobrecimiento general del trabajo asalariado.

La inestabilidad de los contratos indefinidos y el alto nivel de temporalidad de los empleados establecen un porcentaje de rotación de mano de obra muy elevado en España, con lo cual las empresas se vuelven reacias a invertir en la formación de sus trabajadores, ya que no existe claramente un contrato indefinido⁸¹.

Realizando un pequeño análisis sobre los cambios de la reforma laboral, podemos concluir que el legislador ha precarizado el empleo, ralentizando el crecimiento económico español además de empobreciendo cada vez más a los trabajadores, donde estos se vuelven cada vez más productivos de forma individual ya que no codician perder sus puestos de trabajo viendo la situación del mercado laboral. Esto provoca aún más desempleo al prescindir de mano de obra, puesto que una persona es capaz de realizar de forma más eficiente en un periodo corto de tiempo, lo que dos personas eran capaces de realizar antes. De otra manera podemos observar que la reforma laboral quiso beneficiar a las empresas.

La reforma laboral se aprobó de manera acelerada y de forma unilateral por el Gobierno español sin tener en cuenta las consecuencias futuras además de adoptar contenidos contrarios a los expuestos por los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva.

Centrándonos en materia de negociación colectiva, los empresarios tienen ventaja a la hora de establecer los convenios entre empresarios y trabajadores, aprovechando la situación en la que negocian convenios colectivos empresariales que

⁸¹ CEBRIÁN, La reforma laboral y su impacto en la segmentación laboral y la estabilidad en el empleo en *Temas para el debate* núm. 249-20 (2015) p. 37-39.

establecen condiciones de trabajo precarias además de salarios bajos en comparación con las establecidas en los convenios de ámbito superior; además tienen la posibilidad de inaplicar los convenios colectivos siempre y cuando concurren las circunstancias económicas, técnicas, organizativas que garanticen una situación de necesidad en el ámbito empresarial.

11. BIBLIOGRAFÍA.

BESRISTAIN GALLEGOS, Flexiseguridad en *Revista Latinoamericana De Derecho Social* núm. 17 (2013) p. 3-29 [ISSN-e 1870-4670]

CEBRIÁN, La reforma laboral y su impacto en la segmentación laboral y la estabilidad en el empleo en *Temas para el debate* núm. 249-20 (2015) p. 37-39

DURÁN LÓPEZ, El marco laboral español tras las reformas en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 13-22

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, La negociación colectiva en España, tras las reformas de 2010, 2011, y 2012 en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* v. 1 núm. 1 (2013)

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Ultraactividad excepcional del convenio colectivo. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 6638/14, de 22 de diciembre en *Temas Laborales* núm. 131 (2015) p. 213-229

GARCÍA PÉREZ y JANSEN, Un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012 en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 1-12

GARCÍA SERRANO y MALO OCAÑA y PÉREZ INFANTE, Dos cuestiones clave de la reforma laboral: despidos y negociación colectiva en *Temas Laborales* núm. 107 p. 53-85 (2010)

IZQUIERDO y LACUESTA y PUENTE, La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo en *Boletín Económico del Banco de España* septiembre (2013) p. 55-64

KRANZ, Ingresos salariales en España durante la crisis económica: ¿ha sido efectiva la reforma de 2012? en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 35-4

LÓPEZ MOURELO y MALO OCAÑA, El mercado de trabajo EN España: el contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema en *Ekonomiaz: Revista vasca de economía* núm. 87 p. 32-59. (2015)

MALO OCAÑA, Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva en *Cuadernos de Información Económica* núm. 246 (2015) p. 23-34

MARTINS BARROSO, Crisis y trabajo. Un análisis de las políticas laborales de emergencia en Portugal, España y Grecia EN *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas* núm. 158 (2017) p. 3-22 [Disponible en: http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_158_011491547177459.pdf]

MIRÓ MORROS, Balance de un año de la Reforma Laboral en *Actualidad Jurídica Aranzadi* núm. 858 (2013) p. 9]

MOLINA HERMOSILLA, Balance de la aplicación de la reforma laboral en materia de despidos colectivos en la Administración en *Relaciones Laborales* núm. 10 (2013) p. 45-7

SALA FRANCO, Algunas precisiones en torno a la reforma laboral de 2012 en *Temas para el debate* núm. 249-250 p. 34-36 [ISSN 1134-6574]

SALA FRANCO, Puntos críticos para un debate sobre la reforma laboral de 2012 en *Relaciones Laborales* núm. 10 (2013)

SEMPERE NAVARRO, Constitucionalidad de la reforma laboral 2012: balance en *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 3 (2015) p. 11-19

SEMPERE NAVARRO, ¿Los Tribunales tumban la reforma laboral? en *Actualidad Jurídica Aranzadi* núm. 905 (2015)

VALDÉS DAL-REÍ, Algunos rasgos caracterizadores de la reforma laboral en *Temas para el debate* núm. 249-250 (2015) p. 22-24

ZUMALACÁRREGUI PITA, Balance de un año de aplicación de la reforma laboral operada por la Ley 3/2012 en *Iuris: Actualidad y práctica del derecho* núm. 205 (2014) p. 38-43 [ISSN 1137-2435]

12. LEGISLACIÓN.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social [BOE núm. 245, 11.10.2011 p. 106584-10725]

Real Decreto Ley 3/2012, 10.02.2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral [BOE núm. 36, 11.02.2012 p. 49113-49191]

Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social [BOE núm. 185, 3.8.2013 p. 56592-56663]

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [BOE núm. 255, 24710/2015].

13. JURISPRUDENCIA.

STSJ Barcelona (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. Recurso 627/2014 Ponente Luis Fernando de Castro.

STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 162/2015 Ponente

STSJ Islas Baleares (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 264/2014 Ponente Rosa María Viroles Piñol.

STSJ Islas Canarias (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 565/2015 María Carmen García.

STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 69/2011 Ponente María Luisa Segoviano.

STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 885/11 Ponente María Lourdes Arastey.

STS Madrid (Sala de lo Social, Sección 3ª) núm. 469/2015 Ponente María del Rosario García.

STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 3ª) núm. 469/2015 Ponente José Ramón Fernández.

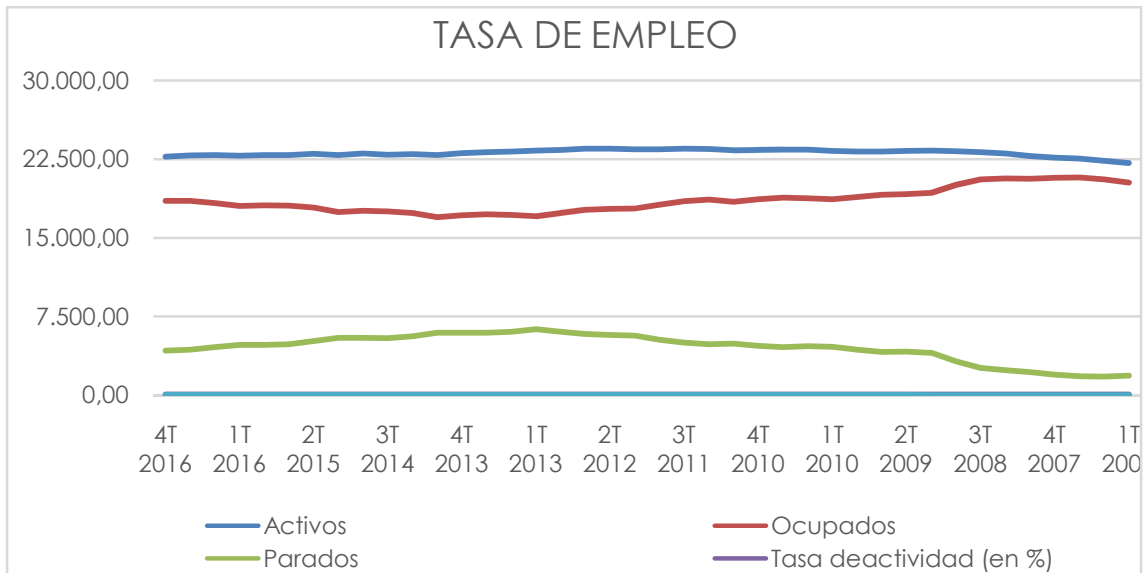
STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 137/2017 Ponente Ignacio Moreno González.

14. WEBGRAFÍA.

- Evolución de las cotizaciones sociales del Sistema de la Seguridad Social.
<http://www.ine.es/daco/daco42/bme/c17.pdf>

15. ANEXOS.

15.1. ANEXO I. TASAS DE DESEMPLEO POR EDAD Y AÑO EN ESPAÑA.



Tasas de desempleo. Fuente INE

15.2. ANEXO II. TASAS AFILIACIÓN Y COTIZACIONES.

Recursos. Cotizaciones sociales del Total Sistema de la Seguridad social. (Sin derechos cancelados) Millones de euros (Datos acumulados)										
(Fin de periodo) Año/mes	Total regímenes	Régimen General	Autónomos	Agrario	Trabajadores del mar	Minería del carbón	Empleados de hogar	Accidentes de trabajo	Desempleados 1	Cese de activ. de autónomos
2011	105.311,70	75.896,30	10.437,50	955,8	298,3	176,8	569,1	6.658,00	10.207,30	112,1
2012	101.059,20	73.123,20	10.410,30	102,6	293,8	164	245,3	6.191,20	10.388,70	140,1
2013	96.210,3	72.218,5	10.394,70	2,4	302,2	159,6	1,1	5.909,2	9.060,0	142,5
2014	99.198,00	73.886,0	10.820,00	0	310	167	0	6.047,00	7.815,0	149
2015	100.568,80	75.918,3	10.974,90	0	315,8	163,3	0	6.335,60	6.716,50	144,3
2015- Noviembre	74.780,90	56.617,50	8.185,40	0	236,2	125,3	0	4.365,00	5.149,20	102,3
2015- Diciembre	100.568,80	6.716,50	75.918,30	10.974,90	0	315,8	163,3	0	6.335,60	144,3
2016- Enero	-5,6	-26,6	0	-3,1	0	0	0	0	24,1	0
2016- Febrero	-6,9	-50,6	-6,3	0	0	-0,1	0	0	50,1	0
2016- Marzo	8.037,00	6.339,40	863,3	0	25,1	12,5	0	195,9	596,7	4,2
2016- Abril	16.668,50	16.668,50	12.813,80	1.846,30	0	52,6	25	0	746,8	15,9
2016- Mayo	25.082,30	19.152,20	2.779,90	0	79,3	37	0	1.289,60	1.716,90	27,4
2016- Junio	33.729,30	25.762,00	3.706,70	0	107,2	49	0	1.831,10	2.234,90	38,4
2016- Julio	42.250,90	32.226,00	4.641,40	0	135,5	60,8	0	2.394,20	2.742,90	50
2016- Agosto	50.681,80	82.901,40	38.690,40	5.562,70	0	164,4	72,7	2.901,40	43.229,60	60,6
2016- Septiembre	59.563,10	45.493,50	6.498,20	0	194,4	84,1	0	3.509,00	3.711,30	72,6
2016- Octubre	68.315,20	52.190,50	7.426,30	0	225	95,4	0	4.081,10	4.213,20	83,7
2016- Noviembre	76.953,10	58.757,50	8.355,00	0	254,9	106,7	0	4.636,80	4.747,30	94,9

Cotizaciones al Sistema de Seguridad Social. Fuente INE

Afiliación de trabajadores al sistema de la seguridad social							
(Fin de periodo) Año/mes	Total regímenes	Régimen General	Autónomos 1	Agrario cuenta ajena 2	Régimen del mar	Minería del carbon	Empleados de hogar
2011	17.326.280,00	13.053.135,00	3.088.759	820.173	62.787	5.960	295.465,00
2012	16.738.550,00	12.465.394,00	3.045.844	810.119	61.830	5.117	350.246,00
2013	16.227.662	11.963.615	3.028.065	748.288	61.301	4.267	422.126
2014	16.491.672,00	12.153.499	3.096.623	749.358	61.322	4.190	426.680,00
2015	17.017.314,00	12.615.530	3.156.306	752.294	60.791	3.779	428.614,00
2015- Octubre	17.209.036,00	12.800.498,00	3.168.679	747.014	61.045	3.669	428.131,00
2015- Noviembre	17.208.793,00	12.766.393,00	3.166.912,00	783.732	59.205	3.655	428.896
2015- Diciembre	17.180.590	12.730.510	3.165.812	795.474	56.036	3.583	429.175
2016- Enero	17.112.224	12.692.520	3.149.040	779.730	59.577	3.556	427.801
2016- Febrero	17.136.666,00	12.732.396,00	3.156.190	754.172	61.301	3.497	429.110
2016- Marzo	17.263.972,00	12.838.180,00	3.172.200,00	757.267	62.834	3.425	430.066
2016- Abril	17.536.670,00	13.070.666,00	3.188.725	777.997	63.702	3.325	432.255,00
2016- Mayo	17.598.892,00	13.121.365,00	3.199.553	779.389	63.638	3.246	431.701,00
2016- Junio	17.569.070,00	13.120.330,00	3.206.336	744.187	65.369	3.185	429.663,00
2016- Julio	17.805.681,00	13.374.705,00	3.204.923,00	726.289	68.470	2.994	428.300,00
2016- Agosto	17.452.445,00	13.056.355,00	3.186.255	716.331	67.976	2.836	422.692,00
2016- Septiembre	17.603.313,00	13.154.403,00	3.187.990	771.159	64.838	2.809	422.114,00
2016- Octubre	17.666.175,00	13.222.986,00	3.194.811	756.127	64.023	2.772	425.456,00

Afiliación a la Seguridad Social. Fuente INE

