

## MEDIDAS PARA COMBATIR LA CRISIS EN ESPAÑA Y LA UNIÓN EUROPEA

Francisco Javier San Martín Rodríguez  
Presidente del Consejo General de  
Colegios Oficiales de Graduados  
Sociales de España.

### Sumario:

- I. La crisis económica globalizada: contexto de situación
- II. Las medidas económicas adoptadas en la Unión Europea para combatir la crisis económica
- III. La reforma laboral en España
- IV. Bibliografía

### I. La crisis económica globalizada: contexto de situación

Como es bien sabido a estas alturas, la crisis económica actual (la primera verdaderamente globalizada a la que se ha enfrentado la humanidad, lo cual exige, a juicio de algunos, nuevos planteamientos para su enfoque<sup>1</sup>, si bien otros no observan diferencias sustanciales con las grandes crisis de antaño<sup>2</sup>), tuvo un origen financiero en los EE.UU a mediados del año 2007 y desde allí se propagó rápidamente por la mayoría del resto de naciones del planeta, aun cuando no con la misma intensidad<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Lo que ha hecho que, en buena medida, haya sido difícil evaluar los derroteros en los que la crisis surgió y se desarrolló y, a la par, haya sido necesario revisar postulados generalmente aceptados en la gestión de otras anteriores crisis económicas. Así, por ejemplo, y tras años de crecimiento plácido y continuado, resurgen las dudas sobre la inestabilidad del ciclo económico y se aprecia la invalidez de los viejos esquemas para afrontar sus efectos, asentados sobre la dialéctica entre keynesianos y neo-liberales. MARTÍNEZ GARCÍA, Juan F., "La crisis financiera internacional y el sistema económico: los temas de fondo", *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, Nº 2965, 2009, pp. 23-40.

<sup>2</sup> Valorando su similitud con la gran depresión del año 29 del siglo pasado, HUERTA DE SOTO, Jesús, "La crisis actual según la escuela austriaca", *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, Nº 2962, 2009, pp. 15-21. En similar sentido, ROMER, Christina, "Lecciones de la Gran Depresión para la recuperación económica en 2009", *Revista de economía institucional*, Vol. 11, Nº. 21, 2009, pp. 25-35.

<sup>3</sup> La crisis económica internacional ha impacto con violencia en los países más industrializados y todavía se discute cuáles serán sus efectos sobre otros países en vías de desarrollo. En particular, para valorar la intensidad del impacto de la crisis en Latinoamérica, es necesario observar su influencia sobre las remesas enviadas por los inmigrantes establecidos en EE.UU

Los bancos norteamericanos, una vez superada la crisis que se produjo en los primeros años del siglo como consecuencia del estallido de la burbuja tecnológica (crisis de las .com), y aprovechando una etapa extraordinaria de extensión crediticia, concedieron durante años una ingente cantidad de hipotecas para la adquisición de vivienda a personas de dudosa solvencia (los conocidos como *Ninjas*) y, a su vez, los bancos de inversión transfirieron de forma engañosa, cuando no abiertamente maliciosa<sup>4</sup>, estos activos (conocidos como basura financiera) a inversores de todo el mundo, con el objeto de obtener nuevos fondos con los que, a su vez, continuar concediendo nuevos créditos hipotecarios.

El mecanismo así desarrollado generó durante años unos pingües beneficios, pero se sustentaba sobre premisas débiles y extremadamente arriesgadas<sup>5</sup>; a saber, que los tipos de interés se mantendría extrañamente bajos y que el precio de la vivienda en EE.UU. continuaría creciendo de modo indefinido.

Cuando tales circunstancias dejaron de concurrir y muchas de aquellas personas que habían obtenido una hipoteca dejaron de pagarla, las garantías de cobro (esto es, las propiedades inmobiliarias hipotecadas) se revelaron insuficientes para cubrir las cuantiosas deudas acumuladas por los bancos de inversión y, en consecuencia, la maquinaria entró en crisis, pero ya no tuvo un efecto exclusivamente local, sino que originó que muchos bancos e instituciones de todo el mundo (que, consciente o inconscientemente habían adquirido activos basura) quedaran en una posición delicada, cuando no en

---

y la Unión Europea, la contracción del comercio mundial y las exportaciones y una cierta volatilidad en los precios mundiales de materias primas, tres factores que condicionan el crecimiento de la mayoría de los países del continente. En todo caso, parece posible concluir que el impacto de la crisis será de menor intensidad y duración en Latinoamérica, anticipando una década de fuerte crecimiento económico para la mayoría de los países como consecuencia del comportamiento esperado en el precio de los productos básicos. VICENS OTERO, José, "Latinoamérica y la crisis económica internacional", *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, Nº 2986, 2010, pp. 11-22.

<sup>4</sup> SOLANO SANTOS, Luis F., "La crisis económica, reveladora del incumplimiento de la responsabilidad social", *Icono 14*, Nº. 12, 2009, pp. 319-365.

<sup>5</sup> IRANZO, Juan E., "Cómo salir de la crisis", *Ideas para el debate*, Nº 8, 2010, p. 5.

auténtica situación de quiebra, como ocurrió, de manera simbólica y como signo irrefutable de que la crisis había comenzado y era inevitable, con el hasta ese momento prestigioso y reputado banco de inversión *Lehman brothers*, en septiembre de 2008.

La especulación vinculada a activos inmobiliarios había originado, de esta manera, un terremoto de dimensiones imprevisibles en los cimientos del sistema financiero internacional, que colapsó de manera brusca. La crisis, en origen financiera, pronto se transmitiría a la economía real, afectando al PIB de la mayoría de países, así como al mercado de trabajo, provocando una destrucción masiva de empleo sin precedentes en la etapa posterior a la II Guerra Mundial.

En un primer momento, los Gobiernos de los países más afectados por la crisis (principalmente EE.UU. y Europa Occidental), decidieron rescatar al sistema financiero, inyectando miles de millones de dólares o euros del dinero público, al objeto de evitar la quiebra de los bancos y salvar así una parte crucial del engranaje financiero cuya caída habría traído consigo consecuencias casi apocalípticas.

De esta manera, la por algunos denominada crisis sistémica del capitalismo --capaz de cuestionar la base del modelo<sup>6</sup>-- fue contenida en su primer embate (aun cuando no falta quien sostiene que la verdadera afectación del sistema financiero está aún por calibrar; si bien las pruebas de estrés a las que han sido sometidos los bancos europeos, y en particular los españoles, parecen haber sido superadas sin problemas), si bien los gobiernos exigieron la aplicación de diferentes medidas de control y regulación, algo que parece necesario<sup>7</sup> para, más allá del debate artificioso --e ideológico-- sobre si el fallo se produjo en los mecanismos del mercado o en los de supervisión estatal<sup>8</sup>,

---

<sup>6</sup> REUBEN SOTO, Sergio, "La crisis económica actual: una visión desde la economía política", *Ciencias Económicas*, Vol. 26, Nº 2, 2008, pp. 71-103.

<sup>7</sup> MARTÍN MARÍN, José Luis y TÉLLEZ VALLE, Cecilia, "La regulación y supervisión del sistema financiero ante la crisis económica", *Boletín de estudios económicos*, Vol. 64, Nº 198, 2009, pp. 441-468.

<sup>8</sup> IRANZO, Juan E., "Cómo salir de la crisis", cit., p. 5.

evitar que los excesos del sistema financiero internacional puedan volver a repetirse y aprovechar así la oportunidad para diseñar una organización más estable<sup>9</sup>.

En efecto, la actual crisis económica mundial es el resultado de un incorrecto diseño y funcionamiento de los mercados financieros y de sus agentes. Los procesos generalizados de desregulación financiera, unidos al proceso de globalización, han hecho que un problema aparentemente circunscrito a un pequeño segmento de los mercados financieros en la economía norteamericana haya adquirido una naturaleza sistémica global. Por esta razón, parece lógico pensar que la salida de la crisis depende del diseño de un nuevo marco regulatorio de los mercados financieros nacionales e internacionales que conduzca a un funcionamiento más estable y eficiente de los mismos<sup>10</sup>.

Ahora bien, el proceso que se acaba de describir en apretada síntesis ha traído consigo una serie de consecuencias que han provocado que la crisis entrara en una nueva fase, ya más vinculada a la economía real, cuyas consecuencias aún son sentidas por los ciudadanos de forma intensa.

En efecto, de un lado, la escasez crediticia vivida ha provocado una contracción económica general y un aumento del desempleo (que ha llegado a superar el 10% en la zona euro, algo sin parangón en la historia de la moneda única); por otro lado, la inyección de dinero público ha traído como inexorable consecuencia un incremento significativo del déficit público (hasta volúmenes no atisbados en la etapa posterior a la entrada en funcionamiento del euro).

Este brutal incremento del déficit estatal ha hecho que cada vez resulte más difícil colocar esa deuda a sus potenciales compradores-inversores, con la consiguiente rebaja de la calificación para algunos países por las agencias

---

<sup>9</sup> MARTÍNEZ GARCÍA, Juan F., "La crisis financiera internacional y el sistema económico: los temas de fondo", *cit.*, p. 30.

<sup>10</sup> CASILDA BÉJAR, Ramón, "Las navajas sistémicas de la crisis financiera mundial: estado, mercados y bancos", *Revista de economía mundial*, Nº 23, 2009, pp. 87-106.

internacionales, lo que ha estado a punto de provocar un nuevo colapso (sólo evitado con el rescate *in extremis* de Grecia y el aval prestado por la Unión Europea al resto de economías débiles: Portugal, Irlanda y España) y ha llevado (al menos en la Unión Europea) a exigir una reducción significativa del déficit público para el horizonte temporal más inmediato.

Sin embargo, EE.UU. ha continuado con un plan de incentivación económica basado en el gasto público, en el intento de que la inversión en infraestructuras reactive en cierto modo el empleo, pues el país norteamericano se acerca a un 10% en su tasa de paro, algo que suscita un temor reverencial entre los gobernantes de un país acostumbrado a que el empleo no sea problema.

En España, en particular, a la crisis financiera se sumó el fin de la burbuja inmobiliaria local<sup>11</sup>; los estertores de aquella burbuja (que elevó el precio de la vivienda en un 100% en un período especulativo de 10 años en los que, paradójicamente, la oferta de vivienda se incrementó como nunca antes en la Historia), hicieron que a España la crisis tardara más en llegar (pues aún a principios de 2008 se disfrutaba de un crecimiento aparente derivado de la alta valoración de los activos inmobiliarios), pero también está provocando, junto con algunas decisiones del Gobierno que han sido discutidas (y, sin duda, son discutibles), que la crisis sea más profunda que en otros países y que se vaya a tardar más en remontar la senda del crecimiento<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Durante una década en España se construyeron, de media 700.000 viviendas al año, sin que su precio dejara de aumentar a un nivel cercano al 10% anual. La explicación a tal paradoja de oferta y demanda reside en que una parte importante de tales viviendas eran adquiridas rápidamente por personas con empleos estables que pagaban precios desorbitados pero asumibles debido a unos bajos tipos de interés y unas buenas condiciones hipotecarias. Además, una buena parte de las mismas eran adquiridas por personas inmigrantes o ciudadanos europeos que deseaban una segunda residencia en la soleada España. Cuando los empleos dejaron de ser estables, las condiciones crediticias se hicieron más duras, y los inmigrantes --duramente golpeados por la crisis-- y ciudadanos centroeuropeos dejaron de comprar, la burbuja estalló y el precio de la vivienda se desplomó, quedando paralizada la construcción de cientos de miles de obras que han supuesto la quiebra en masa de las empresas del sector y la destrucción de cientos de miles de empleos. IRANZO, Juan E., "Cómo salir de la crisis", cit., p. 6.

<sup>12</sup> VILLAR MIR, Juan M., "La crisis económica actual. Sus orígenes y características. Medidas para salir de la crisis", *Revista de Obras Públicas*, N.º. 3496, 2009, pp. 19-44.

En efecto, el Gobierno de Rodríguez Zapatero, no se sabe bien si por falta de pericia o por intereses pre-electorales que condujeron a su reelección en 2008, negó que la crisis estuviera afectando a España (se hablaba de simple desaceleración); cuando sus efectos fueron ya inocultables, se sumó al carro del rescate del sector financiero y, al igual que otros países del entorno, inyectó una ingente cantidad de recursos públicos en el sector bancario español, aunque, dicho sea de paso, el mismo gozaba de buena salud y su colapso parecía más remoto que el de otros países del entorno.

Ahora bien, además de esto y el marco del Programa Europeo de Recuperación Económica, se elaboró en enero de 2009 un ambicioso, pero en muchos casos inútil, plan de inversión pública, el conocido como Plan E, con el objetivo de incentivar la economía y, sobre todo, el empleo, pues la sangría de puestos de trabajo había hecho que se superaran los 4 millones de desempleados (y en tendencia creciente, lo cual acercaba la tasa al 20% de la población activa)<sup>13</sup>.

Si bien semejante perspectiva amortiguó temporalmente la pérdida de empleos, contribuyó a aumentar significativamente el déficit público para 2010, el cual, tras la prolongación extraordinaria de subsidios de desempleo que tuvo que aprobar el gobierno para dar colchón a los millones de desempleados que veían el fin de sus prestaciones<sup>14</sup>, se disparó hasta casi el 11%, lo cual hizo que la deuda española perdiera credibilidad (con la consiguiente rebaja de su calidad por las agencias de calificación) y corriera peligro de seguir una suerte similar a la de Grecia<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> RODRÍGUEZ BERZOSA, Alfredo, "La respuesta de Recursos Humanos a la crisis", *Capital humano*, Nº 236, 2009, pp. 80-84.

<sup>14</sup> ALEGRE NUENO, Manuel, "La prestación extraordinaria por desempleo", *Actualidad Laboral*, Nº 5, 2010, pp. 504 y ss.

<sup>15</sup> En España existe un grave problema de endeudamiento privado (sólo en promoción inmobiliaria se estima que se alcanzan los 460.000 millones de €) lo cual, unido al público, hace que no haya liquidez suficiente para acometer la inversión necesaria para mejorar la productividad. De hecho, es el primer país del mundo en necesidad relativa de financiación, y el segundo en términos absolutos tras EE.UU., circunstancia que hace que resulte vulnerable a una contracción crediticia como la que se derivó de la crisis. No parecía del todo adecuado, en tales condiciones, afirmar que, dado que el nivel de la deuda pública al inicio de la crisis era razonable (39% del PIB, muy inferior a la media europea), había un gran recorrido para endeudarse. La frivolidad del Gobierno español a la hora de consignar grandes partidas de

Afortunadamente la situación no llegó a tales extremos, pero el Gobierno español fue duramente presionado por sus socios de la Unión Europea (principalmente Alemania, pagadora de la factura helena) para cambiar radicalmente su política e iniciar un plan de austeridad durísimo, plasmado por el Ministerio de Economía en mayo de 2010 en 53 puntos que han provocado una enorme contestación social.

Dicho plan de ajuste y austeridad incluía la congelación de las pensiones públicas; la reducción del sueldo de los empleados públicos entre un 5 y un 7%; la paralización de un importante número de inversiones en infraestructuras... y además, como suele ser habitual en España en tiempos de crisis<sup>16</sup>, una subida de impuestos para mejorar la recaudación pública (principalmente el IVA y el IRPF para las rentas más altas).

Asimismo, ante la ineficacia del diálogo social entre Gobierno y representantes de trabajadores y empresarios (tras varios meses negociando infructuosamente una reforma laboral que era demandada imperiosamente tanto interna --Banco de España, patronal...-- como externamente --FMI, Banco Mundial--), se anunció la aprobación unilateral y vía Real Decreto de una serie de aspectos relacionados con el mercado laboral.

Este panorama produjo una mezcla de resignación (entre un amplio sector de la población que entendió el ajuste como necesario por los excesos y errores del pasado) y contestación social (pues los sindicatos convocaron una huelga general celebrada el 29 de septiembre de 2010 sin excesivo ardor popular).

---

dinero público para gasto corriente, incrementando de manera notable el déficit, unido a la grave tasa de endeudamiento privado, hizo que la calificación de la deuda española empezara a bajar sensiblemente, y mucho antes de que Standard & Poor's la recalificara, los mercados ya habían comenzado a variar la prima de riesgo exigida, IRANZO, Juan E., "Cómo salir de la crisis", cit., p. 7.

<sup>16</sup> RAMOS LLANOS, Antonio J., "Medidas fiscales en España en periodo de crisis económica internacional", *Boletín de estudios económicos*, Vol. 64, Nº 198, 2009, pp. 491-514.

En un panorama semejante, el futuro económico del planeta es aún incierto<sup>17</sup>: algunos países del mundo apenas si han notado la crisis (Brasil o China mantienen unas tasas espectaculares de crecimiento, si bien algunos auguran que habrán de sufrir sus propias burbujas particulares); otros que se vieron más azotados por la crisis comienzan a retomar la senda de la expansión económica (Francia, Suecia o Alemania han presentado buenos resultados en el primer semestre de 2010 y mejores previsiones para el segundo; y EE.UU. también apunta una leve mejoría, aunque el fantasma del desempleo ha llevado a un mantenimiento del programa de estímulos que plantea algunas dudas); en fin, en España parece que la recuperación se presenta más lenta y dolorosa y, además, la crisis ha sacado a relucir algunos problemas estructurales de la economía española: una acusada debilidad del empleo, con una tasa de paro que sería insoportable si no fuera por el apoyo familiar a los afectados --y por la existencia de un importante flujo de economía sumergida-- y una alarmante falta de competitividad de las empresas y los trabajadores, que hace que no se vislumbre el nicho productivo en el que recuperar los millones de empleos perdidos tras la caída de la construcción (que era el sector que artificialmente mantenía la economía española como una de las más boyantes del mundo).

Una vez analizada brevemente la historiografía de la crisis, conviene ahondar un poco más en cuáles han sido las medidas adoptadas para combatirla y tratar de superarla. Así, en un primer momento, se presentarán esquemáticamente las actuaciones llevadas a cabo en la Unión Europea (y en algunos de sus distintos países miembros) para afrontar la crisis; en un segundo nivel, y con un poco más de detalle, se dará cuenta de la reforma laboral recientemente aprobada en España.

## **II. Las medidas económicas adoptadas en la Unión Europea para combatir la crisis económica**

---

<sup>17</sup> MARTÍNEZ GARCÍA, Juan F., "La crisis financiera internacional y el sistema económico: los temas de fondo", *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, Nº 2965, 2009, pp. 23-40.



Todos los países de la Unión Europea se vieron afectados por la crisis económica, si bien su impacto ha variado en función de la exposición de cada cual a los mercados financieros internacionales (principalmente el Reino Unido), a la dependencia del comercio exterior (Alemania es un país que vive de la exportación de productos de alta calidad tecnológica) y a la previa existencia de un *boom* inmobiliario interno previo (España e Irlanda constituyen los dos ejemplos principales)<sup>18</sup>.

En una valoración global, la Comisión Europea ha estimado que durante la crisis se ha producido un descenso acumulado del PIB del Conjunto de la Unión Europea de en torno al 5%<sup>19</sup>. Actualmente, y en buena medida gracias al Plan Europeo de Recuperación Económica, parece que la reactivación se va consolidando, si bien de forma “desigual y moderada”<sup>20</sup>, y frente a países que están efectuando un rápido remonte (como Suecia, Alemania y Francia), se encuentran otros en los que la salida de la recesión está resultando más dificultosa (Reino Unido y España).

En efecto, cuando a mediados del año 2008 resultó evidente que la crisis comenzaba a afectar a las economías de la Unión Europea, a pesar de la solidez que aún mostraban determinados indicadores macroeconómicos (sustentados principalmente por la solidez de la economía alemana), la Comisión Europea (en un reto difícil de valorar, pues a la crisis económica había precedido una crisis de valores derivada de la no aprobación de la constitución europea<sup>21</sup>) comenzó a elaborar la estrategia de actuación conjunta para acometer la influencia de la crisis.

---

<sup>18</sup> SERRANO LEAL, Cristina; MONTORO DE ZULETA, Begoña y MULAS ALCÁNTARA, Marta, “La respuesta de la Unión Europea ante la crisis económica: el plan europeo de recuperación económica”, *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, Nº 2988, 2010, p. 15

<sup>19</sup> *European Union Forecast*, otoño 2009.

<sup>20</sup> SERRANO LEAL, Cristina; MONTORO DE ZULETA, Begoña y MULAS ALCÁNTARA, Marta, “La respuesta de la Unión Europea ante la crisis económica: el plan europeo de recuperación económica”, cit., p. 16.

<sup>21</sup> AYALA, José E., “Malos tiempos para la UE: crisis económica y crisis de valores”, *Política Exterior*, Vol. 22, Nº 125, 2008, pp. 13-22.

Tras el Consejo del Ecofin de Niza, en septiembre de 2008, a finales de ese año se aprueba por el Consejo Europeo el denominado Plan Europeo de Recuperación Económica, que pretendió ser una respuesta coordinada e institucional a la crisis económica, fijando una serie de principios y políticas de actuación, pero respetando también un notable grado de autonomía para los países miembros, en el entendimiento de que sus economías realmente son muy diferentes entre sí y, por tanto, podrían necesitar respuestas diversas.

El objetivo central del Plan era evitar una profunda recesión económica (y minimizar su impacto sobre los más débiles: trabajadores y familias), mediante el impulso de reformas estructurales, estímulos fiscales y acciones presupuestarias coordinadas y de carácter temporal (con respeto, eso sí, del plan de estabilidad presupuestaria, que tras su reforma de 2005 parecía lo suficientemente flexible para afrontar situaciones de crisis) que trataran a la vez de reactivar la economía, mejorar la competitividad, reestablecer la confianza de los mercados financieros y fomentar la inversión verde<sup>22</sup> y la innovación y desarrollo, para sentar así las bases, no sólo de una recuperación inmediata, sino también de un crecimiento sostenible futuro<sup>23</sup>.

El plan contenía un ambicioso conjunto de medidas, que iban desde una inyección fiscal inmediata de 200.000 millones de euros para activar la demanda, hasta un adelanto en el desarrollo de inversiones y el abono de los Fondos Estructurales y de Cohesión, pasando por el aumento de los préstamos del Fondo Europeo de Inversiones destinados a las Pymes y al sector del automóvil.

Además, los estados miembros quedaban habilitados para adoptar aquellas otras medidas que, con arreglo a sus características propias, pudieran resultar necesarias, haciéndose referencia expresa a que, si bien había de

---

<sup>22</sup> De hecho, la crisis fue observada como una oportunidad de cambiar el modelo productivo hacia fórmulas más ecológicas, MARTÍNEZ ALIER, Joan, "La crisis económica vista desde la economía ecológica", *Ecología Política*, Nº 36, 2008, pp, 23-32.

<sup>23</sup> SERRANO LEAL, Cristina; MONTORO DE ZULETA, Begoña y MULAS ALCÁNTARA, Marta, "La respuesta de la Unión Europea ante la crisis económica: el plan europeo de recuperación económica", cit., p. 20.

mantenerse como idea madre el pacto de estabilidad presupuestaria, pudiera ocurrir que puntual y excepcionalmente los Estados miembros se vieran obligados a vulnerar el límite de referencia para el déficit público.

En cuanto a las medidas concretas que han adoptado los diferentes países, ciertamente son variopintas y responden a las circunstancias y problemas específicos de cada uno; aun cuando su elevado número impiden un análisis pormenorizado, se pueden agrupar, de forma genérica, en varias categorías<sup>24</sup>:

1.- Medidas de inversión pública: principalmente, gasto en infraestructuras, eficiencia energética y I+D+I, con el ánimo de impulsar la demanda interna de dichos países y mejorar las condiciones de competitividad y crecimiento futuro. En este contexto encajaría el Plan E adoptado en España que, sin embargo, no ha aportado los resultados esperados (en términos de crecimiento y empleo), quizá por basarse en exceso en la obra pública a nivel municipal, lo que ha provocado una cierta ineficiencia en la selección de las inversiones a acometer<sup>25</sup>.

2.- Medidas de apoyo a sectores específicos: principalmente el sector del automóvil (que cuenta un amplísimo volumen de trabajadores en toda Europa y había visto descender su producción a niveles casi insostenibles) y, especialísimamente, el sector financiero que, en el intento por recuperar el acceso al crédito y la liquidez de las empresas, recibió cuantiosísimas inyecciones directas de liquidez, avales para el cumplimiento de sus depósitos y obligaciones y, en los casos más graves, incluso se llegó a la nacionalización de las entidades bancarias con problemas<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> SERRANO LEAL, Cristina; MONTORO DE ZULETA, Begoña y MULAS ALCÁNTARA, Marta, "La respuesta de la Unión Europea ante la crisis económica: el plan europeo de recuperación económica", cit., p. 24.

<sup>25</sup> "No se sale de la crisis restaurando aceras: es un intento de mantener el empleo de forma completamente artificial y sin proyección de futuro", IRANZO, Juan E., "Cómo salir de la crisis", cit., p. 14.

<sup>26</sup> Irlanda fue el primer país en conceder garantías por valor de 400.000 millones de euros a favor de los depósitos, bonos y deuda de sus seis grandes bancos. Tal medida fue rápidamente copiada por otros países como Reino Unido, Alemania, Polonia, Austria, Portugal o España. Francia fue pionera en la ayuda directa a las entidades en apuros, inyectando 5.000

3.- Medidas de reforma de los mercados laborales, principalmente en forma de incentivos a la contratación (subvenciones, bonificaciones en las cuotas a las Seguridad Social y beneficios fiscales) y actuaciones destinadas a mejorar la formación de los trabajadores, favoreciendo así su colocación y su productividad. Con todo, es menester dar cuenta de alguna iniciativa más audaz y efectiva, como la desarrollada en el caso alemán, que, como luego se verá con algo más de detalle, permitió la reducción de horas de trabajo y, en su justa correlación, de salarios, para evitar así la destrucción de empleo (todos perdieron algo de su trabajo --y nivel salarial-- pero pocos perdieron completamente su medio de sustento).

Además, y como no podía ser de otra manera, en diversos países (entre ellos España) se han adoptado acuerdos para prolongar los subsidios por desempleo, pues la crisis consolidó la presencia de parados de larga duración (incluso de hogares en los que todos sus miembros carecían de fuentes de ingresos) y se hizo necesario dotar de una renta mínima (casi de supervivencia) a los afectados<sup>27</sup>.

Este conjunto combinado de medidas (tanto a nivel nacional como europeo) ha permitido que, en buena medida, la economía de la zona euro se haya estabilizado, facilitándose la recuperación que se inició en el segundo semestre de 2009<sup>28</sup>. Esta recuperación no se ha producido por igual en todos los países (junto a economías que han despegado a buen ritmo, como la alemana, la sueca o la francesa, se encuentran otras con mayores dificultades para salir de la recesión, como Reino Unido, Irlanda o España).

---

millones de euros en forma de créditos subordinados a una nueva entidad creada de la fusión de las dos principales entidades financieras francesas en apuros y quedándose el Estado, en contrapartida, con una parte importante del accionariado de la nueva entidad; medidas similares a las adoptadas luego en Holanda a favor de ING.

<sup>27</sup> ALEGRE NUENO, Manuel, "La prestación extraordinaria por desempleo", cit., pp. 504 y ss.

<sup>28</sup> MARTENS, Hans, "¿Salir de la crisis?: Una política económica para la UE", *Política Exterior*, Vol. 23, Nº 132, 2009, pp. 21-26.

Además, la política generalizada de gasto público ha hecho que la mayoría de países en mayor o menor medida, incurrieran en excesos de déficit, debiendo quedar sujetos a los oportunos procedimientos de corrección. Tan sólo Suecia, Finlandia, Dinamarca, Luxemburgo, Estonia y Bulgaria se han mantenido dentro del nivel del 3% que establece el pacto de estabilidad y al resto se les han concedido plazos variables (que para España acaba el 31 de diciembre de 2013) para corregir los mentados excesos de déficit, lo cual augura una etapa de austeridad que quizá haga que algunos países retrocedan de nuevo hasta la recesión<sup>29</sup>.

Sin embargo, la eliminación del déficit público parece algo necesario para mantener la cohesión de la zona euro. Piénsese en la grave situación generada en torno al caso griego (en un peligro al que también están expuestos otros países como Irlanda, Portugal o España), en donde un déficit excesivo llevó a la pérdida de credibilidad en los mercados financieros respecto a la capacidad del País para devolver sus créditos de deuda pública, lo que hizo que la calificación de su deuda bajara en las Agencias Internacionales y, de no ser por la Intervención de la Unión Europea (principalmente alemana) en la compra de su emisión de deuda, hubiera provocado un colapso capaz de paralizar al país.

La necesidad de corregir el déficit público y evitar los colapsos de deuda fue el detonante de que el Gobierno español (presionado por el entorno) diera un giro copernicano a su política económica y apostara por los recortes sociales de los que antes se ha dado cuenta y que condujeron, tal y como ya se ha explicado, a la huelga general del 29 de septiembre.

Serías las incógnitas, por tanto, que aún planean sobre la economía europea y que, si bien parece que la crisis está en vías de quedar definitivamente superada (aunque el completo restablecimiento de los niveles previos puede aún tardar años), no faltan agoreros del catastrofismo que

---

<sup>29</sup> SERRANO LEAL, Cristina; MONTORO DE ZULETA, Begoña y MULAS ALCÁNTARA, Marta, "La respuesta de la Unión Europea ante la crisis económica: el plan europeo de recuperación económica", cit., p. 24.

pronostican un desplome completo de la economía occidental cuando el efecto de las medidas hasta ahora adoptadas por los gobiernos terminen y no sea posible (debido al nivel de deuda ya existente) soportar el coste de nuevas medidas de estímulo<sup>30</sup>.

### III. La reforma laboral en España

El impacto de la crisis en el mercado laboral de los países afectados ha sido significativamente desigual<sup>31</sup>. Algunos han resistido extraordinariamente bien, sin que sus tasas de desempleo se dispararan excesivamente. Así ha ocurrido en Dinamarca, Italia o, muy especialmente Alemania, donde se supo desarrollar una reforma rápida y eficaz que permitió que la jornada de trabajo fuera reducida (con la correlativa merma de los salarios) para absorber la contracción de la producción, permitiendo a la empresa conservar competitividad y al ciudadano su puesto de trabajo, si bien ajustado a las circunstancias, con una merma moderada de ingresos que socializó el impacto y el coste de la crisis.

Lástima que tan ingenioso sistema no fuera adoptado a su debido tiempo en otros países, como Letonia o, muy especialmente, España, que ha visto como en apenas dos años se destruían más de un millón de puestos de trabajo y se superaba ampliamente la cifra de 4 millones de desempleados (alcanzando un porcentaje de casi un 20% de la población activa)<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> NIÑO BECERRA, Santiago, *El crash del 2010. Toda la verdad sobre la crisis*, Barcelona, Lince, 2009, pp. 19 y ss.

<sup>31</sup> SERRANO LEAL, Cristina; MONTORO DE ZULETA, Begoña y MULAS ALCÁNTARA, Marta, "La respuesta de la Unión Europea ante la crisis económica: el plan europeo de recuperación económica", cit., p. 16.

<sup>32</sup> Es cierto que, en el tira y afloja del debate sobre la reforma del mercado de trabajo se trajeron a colación el modelo alemán de reducción de jornada, así como el austríaco de indemnización por despido. Sin embargo, el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, si bien ha avanzado en ambos sentidos, ha sido, primero, muy tardío, con lo cual no podrá ya reparar los cientos de miles de empleos perdidos y, segundo, ha sido incompleto, con lo cual sigue abierta la vía para profundizar en la regulación de los dos tipos de medidas. VELASCO PORTERO, María T., "Los sistemas alemán y austríaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España", *Actualidad Laboral*, Nº 14, 2010, pp. 1-15.

Procede hacer notar, empero, que ya desde antes de la crisis se había puesto de manifiesto que el mercado de trabajo español adolecía de signos evidentes de precariedad que hacían necesaria una reforma en profundidad. Los principales males le aquejaban pueden quedar sintetizados en los siguientes<sup>33</sup>: de un lado, la falta de competitividad de la empresa y el trabajador medio español; de otro, una tasa de desempleo estructural inusualmente alta (y quizá compensada con un abundante volumen de economía sumergida), no en vano incluso en los mejores tiempos de bonanza económica el porcentaje de desempleados se situaba entre el 7 y el 8%; en tercer lugar, una temporalidad crónica (que aparecía fijada en torno al 30%, virtualmente el doble que la media europea); tampoco cabe desconocer cómo los salarios en España, aún en el mejor momento de expansión económica, eran relativamente moderados (sintetizados en el fenómeno conocido como *mileurismo*) lo que hizo que el despegue del consumo se viera ineluctablemente conectado a un aumento significativo del endeudamiento de las familias (algo que una vez llegada la crisis ha tenido unos efectos devastadores); asimismo, unos índices de siniestralidad laboral que se situaban a la cabeza de la Unión Europea; en fin y, en el largo plazo, cabía observar con preocupación un envejecimiento de la población que obligaba (y aún sigue haciéndolo, aunque el problema ha quedado pospuesto *sine die*) a revisar el sistema de pensiones.

Sin embargo, la reforma estructural, necesaria (como se desprende de los datos apuntados) no se llevó a cabo de forma profunda (más allá de ajustes puntuales o artificios estéticos) en la época de bonanza económica experimentada, al calor de un auge inusitado y artificial del sector de la construcción, desde mediados de los años noventa del siglo pasado hasta el estallido de la burbuja inmobiliaria como consecuencia de la contracción crediticia originada tras la crisis financiera iniciada en Estados Unidos a finales de 2007.

Esto provocó que el mercado de trabajo español estuviera mal preparado en el momento de afrontar la crisis y, en consecuencia, se

---

<sup>33</sup> Un lúcido discurso en ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La precariedad laboral en España*, Granda (Comares), 2009, pp. 23 y ss.

produjeran unos efectos del todo indeseables que no supieron ser atajados por el Gobierno de la Nación. Así, desde el año 2008 se viene produciendo una masiva pérdida de empleos, proporcionalmente muy superior incluso a la contracción del PIB.

Esto quiere decir, seguramente, que con anterioridad a la crisis había más trabajadores de los necesarios en las empresas, que no repararon en costes ni procedieron a ajustes mientras las cosas fueron bien, pero que comenzaron de forma abrupta y decidida a proceder a la amortización de puestos de trabajo cuando se comenzó a atisbar la crisis.

Diversas instituciones nacionales (Banco de España) e internacionales (FMI, Banco Mundial...) recomendaron que se acometiera una reforma del mercado de trabajo que se mostraba necesaria para salir de la crisis. Parecía como si tal actuación fuera imprescindible y se hiciera recaer la responsabilidad de la recesión sobre el mercado de trabajo (cuando bien es sabido que las causas fueron otras); no parece que sea la tarea del Derecho del Trabajo resolver situaciones de “crisis extremas”<sup>34</sup>, si bien es cierto que siempre que se presentan éstas suele ser reclamada aquélla (hasta el punto de haber sido declaradas inseparables “compañeras de viaje”<sup>35</sup>).

Además, el reclamo suele ir preñado de un deseo flexibilizador, presentado como único remedio frente a todos los males concurrentes, lo que, como es lógico, en poco o nada beneficia a los intereses de los trabajadores (al margen de poder conservar un puesto de trabajo precarizado<sup>36</sup>) quienes

---

<sup>34</sup> DE LA VILLA GIL, Luis E., “¿Entra dentro del Derecho del Trabajo la tarea de resolver situaciones de crisis extremas?”, *Revista General del Derecho del Trabajo*, Nº 20, 2009, pp. 1-13 o APARICIO TOVAR, Joaquín, “Es la reforma laboral la solución a la crisis?”, *Nous Horizons*, Nº. 197, 2010, pp. 107-111.

<sup>35</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel C., “Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica”, *Revista de Política Social*, Nº 143, 1984, pp. 14 y ss.

<sup>36</sup> De este modo, “el debate acerca de la flexibilidad encuentra, tradicionalmente, su sustrato vital en la necesidad de reaccionar frente a las situaciones de crisis económica y la correspondiente destrucción de empleo, con el argumento de que la excesiva rigidez protectora del Derecho del Trabajo hace inviable la posibilidad de que la empresa pueda ser competitiva y superar las dificultades”, TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel, “Las crisis económicas y las exigencias de flexibilización del Derecho del Trabajo: dos viejas conocidas”, *Revista General del Derecho del Trabajo*, núm. 20, 2009, pp. 1-10. Por clásica, la reflexión de GONZÁLEZ ORTEGA,



resultan ser la parte más débil del conjunto de fuerzas existentes en el mundo de las relaciones productivas<sup>37</sup>.

Pese al mentado reclamo, y dentro de una lógica interna relativamente coherente (pues el actual presidente del Gobierno había criticado durísimamente el conocido Decretazo que el anterior Gobierno de Aznar aprobó unilateralmente en el año 2002 y que llevó a la penúltima huelga general), Rodríguez Zapatero apostó porque fueran los interlocutores sociales (patronal, sindicatos y el propio Gobierno) quienes desarrollaran un diálogo social encaminado a determinar los términos de la mentada reforma.

Dicho diálogo social, empero, retrasó de forma decisiva la reforma laboral (mientras millones de empleos se perdían)<sup>38</sup>; además, al final no llegó a buen puerto (“cuando más se esperaba y necesitaba de él”<sup>39</sup>), lo que hizo que el Gobierno anunciara finalmente (y tras la expiración de una serie de plazos reiteradamente prorrogados) que adoptaría de forma unilateral y a través de Real Decreto las medidas más urgentes que consideraba necesarias para reactivar el mercado de trabajo.

Dicha norma fue el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, la cual ha sido posteriormente aprobada, sin excesivas modificaciones y pese al anuncio de

---

Santiago, “La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, T. II, 1987, pp. 270 y ss.

<sup>37</sup> MARTÍN VALVERDE, Antonio, “El Derecho del Trabajo de la crisis en España”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 26, 1986, pp. 165 y ss.

<sup>38</sup> “La reforma laboral acometida es, ante todo, intempestiva, porque la lentitud con la que se ha elaborado y establecido resulta incompatible con la situación de necesidad máxima que sufría el mercado de trabajo desde tres años antes, de modo que supone una síntesis expresiva del egoísmo de todos los agentes sociales que han participado infructuosamente en ella, preocupados sólo por sus propios intereses y olvidando indisculpablemente el interés general del país y de los ciudadanos... La reforma no se ha hecho cuando debió hacerse porque el Gobierno no quiso enfrentarse a los sindicatos, ni éstos cambiar una coma de la situación precedente, ni la patronal apearse de sus propuestas de máximos”, DE LA VILLA GIL, Luis E., “La reforma laboral intempestiva, provisional, anodina y nebulosa: comentario de urgencia al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº. 22, 2010, p. 2.

<sup>39</sup> SEMPERE NAVARRO, Antonio V., “Planes de Reforma Laboral”, *Aranzadi Social*, Nº 20, 2010, p. 12.

huelga general que el intervalo hicieron los sindicatos mayoritarios para el día 29 de septiembre, mediante la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Desde luego, la tan anunciada y demandada reforma laboral no ha resultado ser, al final, todo lo satisfactoria que debiera haber sido. En palabras de uno de los maestros del ius-laboralismo español, ha generado un “desencanto todavía mayor que la ilusión depositada en una acción de gobierno esperada durante años para resolver los graves problemas del mercado de trabajo español... La reforma carece de los mecanismos indispensables para conseguir los resultados prácticos e inmediatos que las relaciones laborales exigen... Una reforma, en definitiva, intempestiva, transitoria, anodina y nebulosa que ni va a impedir la pérdida de empleo ni va a crear significativamente puestos de trabajo”<sup>40</sup>.

Ciertamente, no se trata de una reforma estructural ni en profundidad del modelo español de relaciones laborales<sup>41</sup>. Más bien parecen retoques, pequeñas mejoras técnicas, algunas medidas aisladas de eficacia incierta y todo ello bajo la difusa inspiración en el concepto de flexiseguridad, que se presenta como antídoto frente a la crisis de empleo vivida<sup>42</sup>, que convierten la reforma acometida en una suerte de “laberinto del fauno” donde lo más fácil es perderse<sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup> DE LA VILLA GIL, Luis E., “La reforma laboral intempestiva, provisional, anodina y nebulosa: comentario de urgencia al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, cit., pp. 1-15.

<sup>41</sup> SEMPERE NAVARRO, Antonio V. y MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo, “La reforma del mercado de trabajo mediante RD Ley 10/2010”, *Aranzadi Social*, Nº 7/8, 2010, p. 98 o DOMÍNGUEZ MARTÍN, Almudena, “La reforma laboral: ¿mucho ruido y pocas nueces?”, *Lex nova: La revista*, Nº. 60, 2010, pp. 26-29.

<sup>42</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto y MEGINO FERNÁNDEZ, Diego, “El largo y tortuoso camino de la reforma del mercado laboral en España: la Flexibilidad/Seguridad como antídoto frente a la crisis”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, Nº 329-330, 2010, pp. 5 y ss.

<sup>43</sup> ABRIL LARRAÍN ZAR, María P. y MEGINO FERNÁNDEZ, Diego, “El laberinto del fauno de la reforma laboral: poca luces y muchas sombras”, *Revista de trabajo y seguridad social (Centro de Estudios Financieros)*, Nº. 328, 2010, pp. 63-138.

Se trata, en fin, de un recorte de derechos sociales que ha sido calificado por los sindicatos como “el más importante en la historia de la democracia española” y, porqué no decirlo, un aplazamiento de algunos problemas estructurales graves (principalmente la reforma del sistema de pensiones) que han quedado para mejor ocasión.

Por tratar de sistematizar una reforma amplia y difusa (y aún a riesgo de que la selección sea subjetiva y el lector pudiera echar a faltar algunos puntos que le parecieran de mayor interés), cabe situar como los principales ejes de la misma, lo siguientes:

I.- Medidas para reducir la temporalidad del mercado de trabajo: como ya ha sido puesto de manifiesto, el panorama laboral español aparece preñado de un elemento de temporalidad (de en torno al 30% en la estática, esto es en el número de vínculos laborales existentes, pero que alcanza un 90% en la dinámica, es decir en el número de contratos laborales que se están concertando en el día a día actual) difícilmente explicable en un contexto en el que el principio de estabilidad en el empleo nunca ha sido formalmente abandonado<sup>44</sup> y que lleva a pensar que, por muchas modalidades de contratación que existan, buena parte de los vínculos de tal naturaleza están celebrados en fraude de Ley<sup>45</sup>.

En este contexto, resultaba un objetivo confesado por el Gobierno “reducir la dualidad (indefinidos-temporales), la segmentación y la temporalidad”<sup>46</sup>. Dos son las principales medidas que en este sentido introduce la reforma laboral ahora comentada: de un lado, la modificación del contrato

---

<sup>44</sup> CAVAS MARTÍNEZ, Fustino, “El principio de estabilidad en el empleo: crisis y claves para su recuperación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 58, 2005, pp. 127 y ss.

<sup>45</sup> CASAS BAAMONDE, María E. y VALDÉS DAL-RE, Fernando, “diversidad y precariedad de la contratación laboral en España”, *Relaciones Laborales*, T. I, 1989, pp. 77 y ss. o RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “Ordenación y flexibilidad del mercado de trabajo”, *Relaciones Laborales*, Nº 13, 1993, p. 4.

<sup>46</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, “La reforma del mercado de trabajo y el Real Decreto-Ley 10/2010”, *La Ley*, Nº 7441, 2010, pp. 1-10 o SEMPERE NAVARRO, Antonio V., “Planes de Reforma Laboral”, cit., p. 12.

para obra o servicio determinado; de otro, una ampliación del contrato de fomento de la contratación indefinida:

a) Con la actual reforma, la duración máxima del contrato para obra o servicio determinado se sitúa en 3 años (ampliable en doce meses por la negociación colectiva, art. 15.1 ET en la versión proporcionada por la Ley 35/2010). Además, las empresas deberán reconocer la condición de fijos o indefinidos a aquellos trabajadores que hayan encadenado contratos temporales de obra o servicio durante un período de tres años, ya sea con el mismo pagador o si el empleado ha estado contratado por una contrata o subcontrata (art. 15.5 ET, conforme a la redacción dada por la Ley 35/2010).

Esta medida corrige la previa adoptada por el Gobierno en el año 2006 sobre el mismo precepto del ET, conforme a la cual obtenía la condición de fijo el trabajador que llevara contratado 24 meses en un período de 30 con la misma empresa y para el desempeño del mismo puesto de trabajo. Ya entonces se había advertido que, sin negar las bondades de la previsión desde el plano “ético y estético”<sup>47</sup>, la rigidez de los requisitos plasmados en el texto legal hacían dudar seriamente de su eficacia<sup>48</sup>.

El tiempo ha dado la razón a los escépticos y la tasa de temporalidad, en España, apenas si ha descendido en los últimos años, lo que ha hecho que se dé una nueva vuelta de tuerca (veremos si más eficaz<sup>49</sup>) a la hora de tratar de forzar a las empresas a reconocer como indefinidas aquellas relaciones laborales que, disfrazadas de temporales, responden a una verdadera necesidad permanente (o, al menos, de larga duración) de la empresa.

---

<sup>47</sup> DE LA VILLA GIL, Luis E. “¿Acabar con el trabajo precario? Notas de urgencia a la reforma laboral de 2006”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº 11, 2006, pp. 2-3.

<sup>48</sup> Por todos, sirva la referencia a TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo, “Reformas en materia de contratación temporal”, AA.VV.: *Aspectos puntuales de la reforma laboral de 2006*, Murcia, Laborum, 2006, pp. 83 y ss.

<sup>49</sup> SEMPERE NAVARRO, Antonio V. y MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo, “La reforma del mercado de trabajo mediante RD Ley 10/2010”, cit., p. 105.

Además de ello, y en intento por conseguir que los contratos temporales sean más caros y, por tanto, menos atractivos para el empresario, se eleva la cuantía de las indemnizaciones que la empleadora ha de abonar al operario a la extinción de los mismos hasta los doce días de salario por año de servicio (art. 49.1.b ET en la versión dada por la Ley 35/2010)<sup>50</sup>, si bien tal elevación se irá produciendo gradualmente desde los ocho días de indemnización actuales y en un plazo que culmina en el año ¡2015!, lo cual retrasa de forma arto injustificable la virtualidad de la medida (dips. Transitoria 13ª ET en la versión dada por la Ley 35/2010)<sup>51</sup>.

b) En la misma línea de lucha contra la temporalidad se sitúa la ampliación que la reforma hace del contrato de fomento de la contratación indefinida<sup>52</sup>, o, lo que es lo mismo pero suena más rimbombante en boca sindical, el abaratamiento encubierto del despido.

El denominado contrato de fomento de la contratación indefinida consistió, en su momento (cuando fue introducido en el año 1997 como ensayo cuyas expectativas se vieron lamentablemente defraudadas), en una medida dirigida a luchar contra la temporalidad, incentivando a los empresarios a transformar el contrato temporal de determinados colectivos (jóvenes, mujeres, mayores de 45 años...) en indefinidos y, a cambio, permitiéndose que en caso de extinción objetiva (no disciplinaria) improcedente, la cuantía de la indemnización fuera de 33 días de salario por año de servicio (frente a la regla general de los 45 días), con un tope de 24 mensualidades (frente a las 42 de la regla general)<sup>53</sup>.

---

<sup>50</sup> GÓNZALEZ GONZÁLEZ, Antonio, "Las indemnizaciones por despido en la última reforma del mercado de trabajo", *Información Laboral (Legislación y Convenios Colectivos)*, Nº13, 2010, pp. 2 y ss.

<sup>51</sup> DE LA VILLA GIL, Luis E., "La reforma laboral intempestiva, provisional, anodina y nebulosa: comentario de urgencia al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo", cit., pp. 1-15.

<sup>52</sup> LUJÁN ALCARAZ, José, "El contrato para el fomento de la contratación indefinida tras el RD Ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma laboral", *Aranzadi Social*, Nº 7/8, 2010, pp. 11 y ss.

<sup>53</sup> FERNÁNDEZ DÍEZ, Antonio, "La nueva regulación del contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida", *Información Laboral (Legislación y Convenios Colectivos)*, Nº 13, 2010, pp. 2 y ss.

La actual reforma laboral permite aplicar esta modalidad contractual a nuevos colectivos, ampliando profundamente su ámbito subjetivo<sup>54</sup>; en concreto, tanto a los trabajadores temporales que ya estaban prestando servicios en la empresa (siempre que la transformación se haga antes del 31 de diciembre de 2010) como, y es quizá la principal novedad que generaliza esta figura<sup>55</sup>, a aquellas personas que lleven al menos un mes ininterrumpidamente apuntados como demandantes de empleo, o sean desempleados que en los últimos dos años sólo han tenido contratos temporales o hayan visto extinguido uno indefinido en una empresa distinta de la que ahora les contrata (art. 3 Ley 35/2010)<sup>56</sup>.

Tal medida pretende incentivar que los contratos de trabajo firmados a la luz de la (previsible o, al menos, deseable) recuperación económica sean indefinidos, para vencer así la tradicional reticencia que los empresarios españoles muestran (más aún en tiempos de crisis cuando el repunte puede ser transitorio y la necesidad de operarios pasajera) a concertar vínculos de esta naturaleza, optando con más frecuencia de la debida por las relaciones de duración temporal o determinada<sup>57</sup>.

Sin embargo, esta circunstancia ha sido vista por las organizaciones sindicales como una descarada fórmula de abaratamiento del despido, pues, en la práctica y si bien se mira, la regla general de indemnización del despido improcedente con 45 días de salario por año de servicio queda relegada a aquellas situaciones en las cuales se produzcan “fichajes” de trabajadores entre empresas, mientras que la generalidad de trabajadores que potencialmente van a acceder a un puesto de trabajo indefinido tras la crisis (y

---

<sup>54</sup> LUJÁN ALCARAZ, José, “El contrato para el fomento de la contratación indefinida tras el RD Ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma laboral”, cit., p. 13.

<sup>55</sup> DE LA VILLA GIL, Luis E., “La reforma laboral intempestiva, provisional, anodina y nebulosa: comentario de urgencia al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, cit., pp. 1-15.

<sup>56</sup> FERNÁNDEZ DÍEZ, Antonio, “La nueva regulación del contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida”, cit., pp. 2 y ss.

<sup>57</sup> LÓPEZ LÓPEZ, Julia, “La contratación temporal y el fraude de Ley”, *Relaciones Laborales*, Nº 23, 1993, p. 20.

a través de esta modalidad --aun cuando no falten escépticos que consideran que su utilización será residual<sup>58</sup>--) verán como el precio de una eventual futura extinción de su relación laboral se reduce hasta los 33 días de salario por año de servicio<sup>59</sup>.

II.- Ajustes en las causas de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas y colectivas (flexibilidad externa): sin duda algo paradójico del inmenso volumen de extinciones laborales que se ha estado viviendo en España es que, pese a estar inmersos en una situación de crisis económica que justificaría sobradamente la extinción objetiva, un porcentaje muy significativo de despidos presentaba el carácter de disciplinario y, normalmente, era reconocido como improcedente por el propio empresario y abonada la indemnización de 45 días casi en el acto (si la situación económica de la empresa lo permitía)<sup>60</sup>.

La explicación a tan hilarante situación viene dada porque acreditar la concurrencia de circunstancias habilitantes de un despido objetivo en sede judicial resultaba tarea ardua y compleja; en consecuencia, los empresarios preferían pagar más pero resolver la situación cuanto antes, que arriesgarse a efectuar un despido objetivo que seguramente llegaría a ser declarado improcedente, en cuyo caso deberían además pechar con los salarios de tramitación, cuya cuantía podía llegar a ser sumamente importante precisamente por el colapso de los juzgados de lo social derivado del amplio volumen de extinciones derivado de la crisis<sup>61</sup>.

---

<sup>58</sup> DE LA VILLA GIL, Luis E., “La reforma laboral intempestiva, provisional, anodina y nebulosa: comentario de urgencia al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, cit., pp. 1-15.

<sup>59</sup> GÓNZALEZ GONZÁLEZ, Antonio, “Las indemnizaciones por despido en la última reforma del mercado de trabajo”, *Información Laboral (Legislación y Convenios Colectivos)*, Nº13, 2010, pp. 2 y ss.

<sup>60</sup> DESDENTADO BONETE, Aurelio, “El despido, la crisis y la reforma laboral”, *La Ley*, Nº 7337, 2010, p. 6.

<sup>61</sup> MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Reforma 2010 del mercado de trabajo: una nueva milonga del capitalismo de casino”, *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, Nº 11, 2010, p. 25.

La reforma ahora acometida ha tratado de simplificar y facilitar, en la medida de lo posible, que las extinciones en tiempos de crisis se hagan por su cauce natural (despido objetivo y colectivo), con una serie de precisiones que tratan de contribuir en este sentido y que, si bien no abaratan el despido (como pretendía la patronal) sí tratan al menos de hacerlo más ágil<sup>62</sup>.

a) Así, en primer lugar, cabe dar cuenta de cómo se procede a una reformulación de las archiconocidas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de modo tal que, tras los cambios operados en el art. 51 ET, una empresa podrá despedir por motivos económicos (con indemnización de 20 días por año trabajado) si alega "pérdidas actuales o previstas" o si registra "una disminución persistente de su nivel de ingresos". Esta norma se aplica a todos los contratos, ya sean indefinidos, de fomento del empleo o temporales y tanto si están firmados antes de la reforma o después.

Se trata así de facilitar la extinción objetiva en un momento previo a que la situación económica de la empresa sea ya catastrófica, pudiendo adelantarlo a aquella situación en el que la mala marcha de la actividad permite augurar pérdidas futuras. De igual modo, se formula (o al menos se intenta) una conceptualización más precisa de lo que debe entenderse por causas técnicas, organizativas y de producción, tratando de permitir la "extinción preventiva" de la relación laboral<sup>63</sup>.

Sin embargo, no es posible determinar el éxito que tendrán tales precisiones, pues es bien sabido que ni los empresarios ni los jueces suelen darse por concernidos ante este tipo de matizaciones legales, máxime cuando el tenor de las mismas, por más que se haya intentado, no deja claras (porque es ciertamente difícil) cuando concurren (y cuando no) la situaciones objetivas

---

<sup>62</sup> Quizá porque la experiencia demuestra que el coste del despido no ha sido factor disuasorio para proceder a efectuar extinciones masivas; lo que realmente ha disuadido de utilizar el cauce del despido objetivo (y usar el más caro recurso al despido disciplinario reconocido improcedente) es tener que pasar por controles administrativos excesivos respecto a una decisión que la patronal considera inherente a la condición de empresario, DESDENTADO BONETE, Aureliano, "Crisis y reforma del despido: puntos críticos seguidos de algunas propuestas", *Actualidad Laboral*, Nº 11, 2010, pp. 1 y ss.

<sup>63</sup> SEMPERE NAVARRO, Antonio V., "Planes de Reforma Laboral", cit., p. 12.



demandas por la norma para habilitar la extinción objetiva --y procedente-- de la relación laboral<sup>64</sup>.

Asimismo, se tratan de agilizar los trámites a seguir en los supuestos de despido colectivo a través de un expediente de regulación de empleo (art. 51 ET en la versión dada por la Ley 35/2010)<sup>65</sup> y se reduce a quince días el plazo de preaviso en el caso del despido objetivo (art. 53.1 ET en la versión dada por la Ley 35/2010).

Además, se aprovecha la oportunidad para corregir una disfunción difícilmente explicable desde el año 1994, para reconocer, por fin, que el despido objetivo que no cumpliera con los requisitos de forma exigidos por la Ley (salvo la concesión del preaviso o el error en el cálculo de la indemnización puesta a disposición del trabajador, que no desvirtúan la legalidad del acto empresarial), será improcedente, y no nulo, como anómalamente se hacía hasta ahora (arts. 53 ET y 122 LPL en la versión dada por la Ley 35/2010)<sup>66</sup>.

Por otra parte, el Estado financia, a través de un fondo público nutrido con aportaciones empresariales, parte de la indemnización. De esta manera, cuando el empresario extinga por las causas objetivas o colectivas previstas en los arts. 51 y 52 ET un contrato de trabajo indefinido, tanto el ordinario como el de fomento de la contratación indefinida, el FOGASA le resarcirá posteriormente con una cantidad igual a ocho días de salario por año de servicio, contribuyendo así a un ahorro de costes sociales por parte del empresario en dificultades (disp. Transitoria 3ª Ley 35/2010).

b) También por la vía de modificaciones en la normativa sobre extinción del contrato de trabajo se pretende combatir el absentismo laboral. En efecto,

---

<sup>64</sup> MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Reforma 2010 del mercado de trabajo: una nueva milonga del capitalismo de casino", cit., p. 27.

<sup>65</sup> En tanto se había mostrado a lo largo de la crisis su carácter excesivamente lento, formalista y poco operativo, y estaban necesitados de una poda procedimental en aras de la agilidad, CRUZ VILLALÓN, Jesús, "Los expedientes de regulación de empleo: elementos de debate y propuestas de reforma", *Temas Laborales*, Nº 99, 2009, pp. 26 y ss.

<sup>66</sup> SEMPERE NAVARRO, Antonio V. y MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo, "La reforma del mercado de trabajo mediante RD Ley 10/2010", cit., p. 102.

ha sido éste un problema serio para la empresa española, sobre todo en la época de bonanza, pues, preciso es puntualizarlo, cuando la crisis empezó a mostrar la facilidad de perder el empleo, curiosamente, las tasas de absentismo disminuyeron como por arte de magia.

La reforma ahora llevada a efecto ha tratado de mostrarse más severa contra la “costumbre” excesivamente extendida en España de faltar de cuando en cuando al trabajo<sup>67</sup>. Al efecto, se han minorado los márgenes que permiten al empleador extinguir el contrato de trabajo de forma objetiva ante las bajas, aún justificadas, del trabajador. De esta manera, la empresa podrá extinguir objetivamente el contrato de trabajo, con derecho para el empleado a percibir la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, cuando el operario haya faltado a su puesto el 20% de las jornadas hábiles durante dos meses consecutivos, o el 25% si es durante cuatro meses alternos en un periodo total de 12 meses, siempre que la tasa de absentismo de la compañía supere el 2,5%.

c) Aun cuando sea con vocación de futuro, se contempla la necesidad de crear un fondo de capitalización individual para cada trabajador, que abarate las extinciones contractuales futuras, siguiendo el ejemplo del modelo austriaco, tan alabado por suponer un ahorro empresarial sin suponer recortes indemnizatorios en tiempos de crisis<sup>68</sup>, aun cuando probablemente las cuentas no sean tan claras y sencillas<sup>69</sup>.

En este sentido, la Disposición final décima de la Ley 35/2010, prevé que el Gobierno, en el plazo máximo de un año a partir del 18 de junio de 2010, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, aprobará un proyecto de ley por el que, sin incremento de las

---

<sup>67</sup> SEMPERE NAVARRO, Antonio V., “Planes de Reforma Laboral”, cit., p. 12.

<sup>68</sup> VELASCO PORTERO, María T., “Los sistemas alemán y austriaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España”, cit., p. 12.

<sup>69</sup> En general, parece que con el modelo austriaco ahora tratado de importar al ordenamiento español, son necesarios períodos más largos de trabajo para llegar a obtener similares niveles indemnizatorios, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Reforma 2010 del mercado de trabajo: una nueva milonga del capitalismo de casino”, cit., p. 27.

cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores, que deberá de estar operativo antes del 1 de enero de 2012 y será mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar.

La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo<sup>70</sup>.

III.- Medidas de flexibilidad interna: uno de los aspectos sobre los que más se había incidido en la necesidad de reforma era el relativo a la flexibilidad interna de las empresas, si bien, y como es posible constatar en un repaso a la evolución histórica reciente del mercado de trabajo español, la senda de la flexibilización ya se había iniciado desde la reforma laboral del 1994<sup>71</sup>, aun cuando quizá tal circunstancia haya podido pasar desapercibida en la práctica por cuanto el empresariado español (mal aconsejado) continuó efectuando un abuso de la flexibilidad externa (despido) en lugar de tratar de resolver las situaciones de crisis mediante la utilización de otras medidas de gestión empresarial<sup>72</sup>.

Aun cuando la reforma no ha satisfecho las expectativas de la patronal, ha aportado algunos elementos que permitirán un ajuste más rápido y sencillo de las condiciones de trabajo a las necesidades productivas, paliando un tanto

---

<sup>70</sup> El Fondo parece que deberá nutrirse de aportaciones del trabajador y, en su caso, públicas y que responderá a la dinámica de las prestaciones contributivas, SEMPERE NAVARRO, Antonio V. y MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo, "La reforma del mercado de trabajo mediante RD Ley 10/2010", cit., p. 114.

<sup>71</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel, "Las crisis económicas y las exigencias de flexibilización del Derecho del Trabajo: dos viejas conocidas", cit., pp. 1-10.

<sup>72</sup> MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Reforma 2010 del mercado de trabajo: una nueva milonga del capitalismo de casino", cit., p. 32.

la supuesta extrema rigidez que presentaba la relación laboral con anterioridad a la reforma, y que pudo contribuir a que en muchos casos la única alternativa que fue encontrada por el empresario en apuros fuera la extinción del contrato, con lo cual la consecuencia última y más grave acabó por convertirse en la solución normal (a través de los casi infinitos expedientes de regulación de empleo vividos en España en el bienio comprendido entre mediados de 2008 y 2010), abocando a un crecimiento desmedido en la tasa de desempleo<sup>73</sup>.

Varias, son, en este sentido, las medidas que la reforma laboral ahora comentada introduce para tratar de incrementar la denominada flexibilidad interna y, en definitiva, hacer más ágil y rápida la gestión empresarial en situaciones de crisis:

a) En cuanto hace a la movilidad geográfica, las principales novedades vienen dadas porque, en los supuestos de traslados colectivos, se establece un plazo máximo de quince días para realizar un período de consultas con los representantes de los trabajadores (con anterioridad era de quince días como mínimo) y, además y para aquellas situaciones en las que no exista representación legal de la plantilla, se prevé que se forme una representación *ad hoc* de los trabajadores, de un máximo de 3 miembros, que serán designados, a elección de ellos mismos, bien democráticamente de entre los propios trabajadores de la empresa, bien a través de los sindicatos más representativos (art. 40 en la versión dada por la Ley 35/2010).

b) En lo relativo a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (aspecto sumamente complejo en la gestión de las relaciones laborales<sup>74</sup>) se han introducido un nutrido elenco de previsiones. En primer lugar, se incluye una nueva situación que implica modificación sustancial: la redistribución del tiempo de trabajo, si bien tal inclusión parece fútil, puesto que, de un lado, ya con anterioridad a la reforma se permitía la alteración de la

---

<sup>73</sup> SEMPERE NAVARRO, Antonio V., "Planes de Reforma Laboral", cit., p. 12.

<sup>74</sup> MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Reforma 2010 del mercado de trabajo: una nueva milonga del capitalismo de casino", cit., p. 35.

jornada<sup>75</sup> y, de otro, porque en la lógica de la reforma, como se verá, los casos de reducción de jornada se reservan para los procedimientos de suspensión (parcial) del contrato, previstos en el art. 47 ET, a los que luego se hará oportuna referencia.

Por otro lado, se incluyen mejoras procedimentales similares a las vistas para el supuesto de traslados colectivos (quince días como máximo de período de consultas y creación de una comisión negociadora *ad hoc* en caso de ausencia de representación legal).

En fin, las mayores novedades vienen dadas en aquellas modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que afecten al contenido de un convenio colectivo estatutario<sup>76</sup>. En este sentido, si bien se mantiene la necesidad de acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores, se precisan las reglas de mayoría, se establece que el plazo de vigencia de la modificación no podrá exceder el del convenio modificado, se prevé que se nombre una comisión negociadora *ad hoc* que sirva de interlocutor en el período de consultas previo a la modificación en caso de ausencia de representación legal de los trabajadores y, quizá es lo más llamativo, se impone que, en caso de desacuerdo, haya de acudir obligatoriamente a un procedimiento de mediación o arbitraje establecido por la propia negociación colectiva.

c) Matizaciones a la vinculatoriedad del convenio colectivo. La crisis económica ha sido el contexto en el que ha resurgido con relativa fuerza el debate sobre si la concepción estrictamente normativa del convenio colectivo (dotado de eficacia vinculante *erga omnes* para todos los empresarios y trabajadores que caían dentro de su ámbito de aplicación: cuerpo de contrato y

---

<sup>75</sup> SANZ DE GALDEANO, Beatriz, "Instrumentos de gestión flexible del tiempo de trabajo", *Relaciones Laborales*, Nº 12, 2010, pp. 39 y ss.

<sup>76</sup> Téngase en cuenta que las modificaciones que hayan de afectar a aquellas condiciones de trabajo establecidas por la voluntad unilateral del empresario o alguna otra clase de pacto colectivo, continuarán pudiendo ser impuestas por el empresario una vez finalizado (y fuere cual fuere el resultado) el período de consultas. MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Reforma 2010 del mercado de trabajo: una nueva milonga del capitalismo de casino", cit., p. 38.

alma de Ley, en la célebre expresión de Carnelutti) suponía o no un elemento de excesiva rigidez en las relaciones laborales<sup>77</sup>.

Tal debate no ha calado con carácter general en la actual reforma laboral, pero sí se han revisado, al menos, los postulados relativos a la posibilidad de que el régimen salarial previsto en un convenio supraempresarial pueda ser inaplicable en el ámbito de una empresa en dificultades económicas. Es cierto que ya existía la posibilidad de aplicar una cláusula de descuelgue salarial cuando las circunstancias económicas de una determinada organización productiva no le permitieran llegar a los términos acordados en la negociación colectiva de ámbito supraempresarial. La actual reforma ha tratado de profundizar en dichas posibilidades y, si bien es cierto que de un modo limitado, trata de facilitar el descuelgue salarial “como válvula de escape”<sup>78</sup> para el empresario respecto de lo que marque el convenio sectorial.

Para ello, se regula de manera más detenida, completa y precisa el procedimiento de descuelgue salarial<sup>79</sup>. Con la reforma, para poder proceder al descuelgue salarial ya no es necesario que el convenio colectivo de ámbito superior prevea expresamente tal posibilidad, sino que basta con el acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, debiendo crearse una comisión *ad hoc* similar a las analizadas con anterioridad en caso de no existir representación legal de la plantilla.

Además, y para supuestos de discrepancia, se acude (nuevamente) a un sistema obligatorio de solución extrajudicial de conflictos, siendo contenido obligatorio del convenio colectivo el “fijar procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial” (art. 82.3 ET en la versión dada por la Ley 35/2010).

---

<sup>77</sup> Los principales problemas derivaban de la escasa capacidad de adaptación a las circunstancias una vez el convenio estaba en vigor, la insuficiencia de contenidos y el retraso para asumir las nuevas realidades. SEMPERE NAVARRO, Antonio V., “Planes de Reforma Laboral”, cit., p. 12.

<sup>78</sup> SEMPERE NAVARRO, Antonio V. y MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo, “La reforma del mercado de trabajo mediante RD Ley 10/2010”, cit., p. 102.

<sup>79</sup> MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Reforma 2010 del mercado de trabajo: una nueva milonga del capitalismo de casino”, cit., p. 38.

Por otra parte, y en un nuevo intento de simplificar las cosas, el nuevo tenor del art. 82.3 ET determina con mayor precisión el supuesto habilitante del descuelgue: que “la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de la aplicación del régimen salarial previsto en el convenio supraempresarial, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo”.

En fin, han de precisarse con exactitud las retribuciones que percibirán los trabajadores durante el período del descuelgue, el cual no puede exceder de la duración del propio convenio inaplicado, debiendo también fijarse una programación de la recuperación progresiva de la equiparación con el régimen convencional común.

d) Potenciación de la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de jornada como remedio al despido (o la “fascinación por el modelo alemán”<sup>80</sup>). Desde el inicio de la crisis muchas miradas habían sido puestas en la peculiar e ingeniosa manera en la que Alemania había conseguido evitar la destrucción de empleo, mediante la instrumentación de la fórmulas parciales de reducción de jornada de muchos, que evitaban la destrucción del empleo de algunos<sup>81</sup>.

La reforma laboral española asume tales postulados<sup>82</sup> (si bien desafortunadamente con un retraso que hace dudar de su eficacia) permitiendo que, a través del mismo sistema de suspensión de los contratos de trabajo (que ya existía con anterioridad y que viene a ser un expediente de regulación de empleo simplificado que, por tanto y en todo caso --sea cual sea el número de trabajadores afectados-- necesita de autorización administrativa previa), el

---

<sup>80</sup> MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Reforma 2010 del mercado de trabajo: una nueva milonga del capitalismo de casino”, cit., p. 41.

<sup>81</sup> VELASCO PORTERO, María T., “Los sistemas alemán y austríaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España”, cit., pp. 1-15.

<sup>82</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto y MEGINO FERNÁNDEZ, Diego, “El largo y tortuoso camino de la reforma del mercado laboral en España: la Flexibilidad/Seguridad como antídoto frente a la crisis”, cit., pp. 5 y ss.

empresario pueda recabar (simultáneamente a la realización de un período de consultas con los representantes de los trabajadores) la autorización de la Autoridad Laboral para proceder a la reducción de la jornada de trabajo entre un 10 y un 70%, computada sobre la base de una jornada ordinaria diaria, semanal, mensual o anual, no pudiendo durante ese período (que aunque expresamente no se dice se supone que será necesariamente temporal) realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor (art. 51.3 ET en la versión dada por la Ley 35/2010).

Correlativamente a la potenciación de estos “Expedientes de Regulación de Empleo no extintivos”<sup>83</sup>, y de forma lógica y necesaria<sup>84</sup>, se precisa la forma en que los trabajadores podrán percibir prestaciones parciales de desempleo cuando el empresario, para ajustar el volumen de trabajo de la empresa a las circunstancias productivas, haya procedido a la reducción de la jornada de trabajo de sus empleados, pudiendo estos percibir la prestación relativa a los salarios perdidos por las horas dejadas de trabajar (art. 203 LGSS en la redacción dada por la Ley 35/2010). En tales casos de desempleo parcial, la consunción de prestaciones se producirá por horas y no por días, siendo el porcentaje consumido equivalente al de reducción de la jornada autorizada (art. 210 LGSS en la redacción dada por la Ley 35/2010).

IV.- Reformas en materia de políticas activas de empleo: la reforma laboral, en el intento por tratar de contribuir a restablecer parte de los empleos perdidos durante la crisis, dedica un esfuerzo considerable a tratar de implementar alguna clase de medida que mejore la empleabilidad, aunque lo hace, en algunos casos, sin mucha originalidad, y en otros, para refrendar lo que, *de facto*, ya estaba ocurriendo en la realidad.

a) Establecimiento de una mejora en la política de bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por la contratación de

---

<sup>83</sup> SEMPERE NAVARRO, Antonio V., “Planes de Reforma Laboral”, cit., p. 15.

<sup>84</sup> MERTÍNEZ SEPTIÉN, José F., “Prestación por desempleo y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social tras la reforma laboral”, *Información Laboral (Legislación y Convenios Colectivos)*, Nº 13, 2010, pp. 10 y ss.



determinados colectivos de forma indefinida antes del 31 de diciembre de 2011 (jóvenes menores de 30 años, mayores de 45 años, mujeres en determinadas situaciones...).

El legislador insiste una vez más con la vieja y ya muy manida fórmula de la bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, cuando ya ha quedado claro de experiencias anteriores (e, incluso y para sorpresa de todos la propia Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados así lo ha reconocido<sup>85</sup>) que tal modelo no aporta resultados significativos<sup>86</sup>.

b) Establecimiento de medidas en beneficio del empleo de los jóvenes: si el desempleo es en estos momentos el mayor problema de la economía y la sociedad españolas, lo cierto es que cobra tintes especialmente dramáticos entre las personas de menos de 30 años, donde la tasa de paro es verdaderamente descorazonadora y se acerca al 40%.

Por tal motivo, el Gobierno se ha visto en la necesidad de incorporar a la reforma laboral una serie de medidas (teóricamente) conducentes a mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aun cuando no hace falta profesar el oficio de adivino para darse cuenta de que tales medidas no van a solucionar algunos problemas estructurales, los cuales necesitarían una modificación más profunda de la que ahora se ha efectuado<sup>87</sup>.

La reforma ahora comentada se limita a retocar (de forma superficial) algunos aspectos de las modalidades contractuales (para la formación y en prácticas) que van destinadas a favorecer la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo.

---

<sup>85</sup> MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Reforma 2010 del mercado de trabajo: una nueva milonga del capitalismo de casino", cit., p. 49.

<sup>86</sup> MERTÍNEZ SEPTIÉN, José F., "Prestación por desempleo y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social tras la reforma laboral", cit., pp. 10 y ss.

<sup>87</sup> MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Reforma 2010 del mercado de trabajo: una nueva milonga del capitalismo de casino", cit., p. 48.

Así, respecto del contrato para la formación, se amplía el límite máximo de edad (con carácter general situado en 21 años) en algunos supuestos (alumnos de escuelas taller y casas de oficio, personas con discapacidad...); así mismo, se agilizan los trámites de acreditación de la cualificación requerida para ser firmado y, en su modificación más importante, se amplía su protección social, para incluir todas las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de desempleo, de la cual hasta ahora carecían, si bien y para no desincentivar al empresario en su contratación, se bonifica el 100% de las cuotas a la Seguridad Social (art. 11.3 ET en la versión dada por la Ley 35/2010).

En cuanto hace al contrato en prácticas, se amplía el elenco de titulaciones que permite la firma de esta modalidad contractual y se amplía también hasta los cinco años (cuatro, con anterioridad) el período durante el cual este vínculo puede ser concertado desde la obtención de la titulación por parte del joven aspirante a un empleo (art. 11.1 ET en la versión dada por la Ley 35/2010).

c) Reforzamiento del mercado de intermediación laboral: desde luego, los servicios de colocación en España han sido en los últimos años tremendamente ineficientes, en buena medida por la nebulosa normativa mediante la que son regulados, donde lo público (con un servicio estatal en el que nadie confía a la hora de encontrar empleo o empleados) y lo privado (donde las entidades especializadas no podían contar con ánimo de lucro, eufemística expresión que trataba de impedir que nadie pudiera hacer negocio con la trata de trabajadores y terminó por desembocar en una situación falaz en la que, con la excepción de las ETT's que se encontraban reguladas por su normativa específica, el resto de Agencias privadas de colocación parecieran no existir pero existieran, si bien se movían en el terreno de la indeterminación jurídica) confluían en una situación altamente ineficaz<sup>88</sup>.

---

<sup>88</sup> SERRANO FALCÓN, Carlos, *Servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas. Público y Privado en la actividad de colocación*, Granada, Comares, 2009, pp. 24 y ss.

Con la actual reforma, que desde luego está inacabada y falta de desarrollo ulterior<sup>89</sup>, se proporciona carta de naturaleza a los servicios de colocación privados, que hasta ahora debían de ser “sin ánimo de lucro”, y que tras la reforma podrán realizar sus tareas cuando cumplan los requisitos que reglamentariamente se determinen y obtengan autorización del Servicio Público de Empleo Estatal (art. 21 *bis* Ley 56/2003, de empleo, Introducido por la Ley 35/2010).

Dichas agencias privadas de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. Además, las agencias de colocación en sus actuaciones deberán respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores, cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos y garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios (art. 16.2 ET en la versión dada por la Ley 35/2010).

No obstante la legalización (*rectius*, regularización) de estas Agencias Privadas de Colocación, su tarea ha de ser meramente la de actuar como interlocutor entre las partes, pues las únicas entidades que pueden contratar a trabajadores para ponerlos a disposición siguen siendo las Empresas de Trabajo Temporal.

Respecto de ellas, también se introduce alguna reforma para cumplir con La Directiva 2008/104/CE, que incidía en la necesidad de reafirmar el principio de igualdad y no discriminación de los trabajadores contratados a través de una ETT en todas las condiciones esenciales de trabajo y empleo y mejorar su prevención de riesgos laborales, así como liberalizar un tanto su actividad, al

---

<sup>89</sup> PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, “La reforma de la intermediación laboral en España”, *Actualidad Laboral*, Nº 5, 2010, pp. 520 y ss.

suprimir algunas de las tradicionales restricciones que pesaban sobre estas entidades.

\*\*\*    \*\*\*    \*\*\*    \*\*\*    \*\*\*    \*\*\*    \*\*\*    \*\*\*    \*\*\*    \*\*\*

El contenido de la reforma laboral que acaba de estudiarse, como ya se ha indicado, ha merecido juicios sumamente ambivalentes. Para el Gobierno, artífice de la misma, se trata de una reforma necesaria y equilibrada, mediante la que se amplían las posibilidades de colocación (y en un empleo estable además) de las personas que se encuentran en situación de desempleo y no se reducen los derechos y garantías de ningún trabajador. A su juicio, además, resulta positiva para las empresas, porque reduce los costes de la contratación estable y eleva la flexibilidad interna, lo que redundará en una mejora de su competitividad. Por tanto, es positiva para el conjunto de la economía, porque hará más eficiente el mercado laboral, ayudará a reforzar el crecimiento y va en la dirección de asentar un modelo productivo más equilibrado, sólido y sostenible.

Opinión muy distinta tienen de ella los sindicatos más representativos, al punto de considerarla la más regresiva de la historia de la democracia y justificar la convocatoria de la huelga general del 29 de septiembre. Según su criterio, la reforma laboral no crea empleo y nos aleja del cambio de modelo productivo. La competitividad de la economía española se sigue basando en la reducción de costes laborales, y no en la innovación, la formación y el empleo de calidad, elementos claves para incrementar la productividad. La reforma abarata y facilita el despido, amplía las posibilidades del empresario, debilita al convenio colectivo y privatiza la gestión del desempleo y legaliza las agencias privadas con ánimo de lucro, sin mejorar los Servicios Públicos de Empleo.

En fin, según la patronal, puede ser un punto de partida, aún insuficiente y que debe ser mejorado, para conseguir la reforma laboral que necesita la economía española. Debe ahondarse en la mejora de la flexibilidad interna de la empresa y en la negociación colectiva, donde los pasos que se dan son muy tímidos de acuerdo con las necesidades; en la extinción de los contratos de

trabajo y la cofinanciación de las indemnizaciones; en la mejora del empleo juvenil; y, en fin, en un sinfín de problemas, respecto los que la reforma no se pronuncia (revisión del sistema de pensiones) o se pronuncia tímidamente (lucha contra el absentismo, mejora de la competitividad...).

#### IV. Bibliografía

ABRIL LARRAÍNZA, María P. y MEGINO FERNÁNDEZ, Diego, “El laberinto del fauno de la reforma laboral: poca luces y muchas sombras”, *Revista de trabajo y seguridad social (Centro de Estudios Financieros)*, Nº. 328, 2010, pp. 63-138.

ALEGRE NUENO, Manuel, “La prestación extraordinaria por desempleo”, *Actualidad Laboral*, Nº 5, 2010, pp. 504 y ss.

APARICIO TOVAR, Joaquín, “Es la reforma laboral la solución a la crisis?”, *Nous Horizons*, Nº. 197, 2010, pp. 107-111.

AYALA, José E., “Malos tiempos para la UE: crisis económica y crisis de valores”, *Política Exterior*, Vol. 22, Nº 125, 2008, pp. 13-22.

BAYLOS GRAU, Antonio Pedro, “Crisis, modelo europeo y reforma laboral”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, Nº. 14, 2010, pp. 109-120.

CASAS BAAMONDE, María E. y VALDÉS DAL-RE, Fernando, “diversidad y precariedad de la contratación laboral en España”, *Relaciones Laborales*, T. I, 1989, pp. 77 y ss.

CASILDA BÉJAR, Ramón, “Las navajas sistémicas de la crisis financiera mundial: estado, mercados y bancos”, *Revista de economía mundial*, Nº 23, 2009, pp. 87-106.

CAVAS MARTÍNEZ, Fustino, “El principio de estabilidad en el empleo: crisis y claves para su recuperación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 58, 2005, pp. 127 y ss.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Los expedientes de regulación de empleo: elementos de debate y propuestas de reforma”, *Temas Laborales*, Nº 99, 2009, pp. 26 y ss.

DE LA RICA, Sara, “La reforma laboral en España: una propuesta para la creación de empleo sostenible”, *Principios: Estudios de Economía política*, Nº. 17, 2010, pp. 139-152.

DE LA VILLA GIL, Luis E. “¿Acabar con el trabajo precario? Notas de urgencia a la reforma laboral de 2006”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº 11, 2006, pp. 2-3.

DE LA VILLA GIL, Luis E., “¿Entra dentro del Derecho del Trabajo la tarea de resolver situaciones de crisis extremas?”, *Revista General del Derecho del Trabajo*, Nº 20, 2009, pp. 1-13.

DE LA VILLA GIL, Luis E., "La reforma laboral intempestiva, provisional, anodina y nebulosa: comentario de urgencia al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº. 22, 2010.

DESDENTADO BONETE, Aurelio, "Crisis y reforma del despido: puntos críticos seguidos de algunas propuestas", *Actualidad Laboral*, Nº 11, 2010, pp. 1 y ss.

DESDENTADO BONETE, Aurelio, "El despido, la crisis y la reforma laboral", *La Ley*, Nº 7337, 2010, pp. 1-10.

DOLADO LLOBREGAD, Juan J.; FELGUEROSO FERNÁNDEZ, Florentino y JENSEN, Marcel, "El conflicto entre la demanda de flexibilidad laboral y la resistencia a la reforma del mercado de trabajo", *Papeles de economía española*, Nº 124, 2010, pp. 84-96.

DOMÍNGUEZ DOMENECH, Carmen y MENÉNDEZ BLANCO, Juan M., "Crisis económica y financiera. La respuesta de la UE: una evaluación de las políticas aplicadas y un análisis de las ineficiencias creadas", en *Crisis económica y financiera: el papel de la Unión Europea*, 2009, pp. 157-185.

DOMÍNGUEZ MARTÍN, Almudena, "La reforma laboral: ¿mucho ruido y pocas nueces?", *Lex nova: La revista*, Nº. 60, 2010, pp. 26-29.

FEIJOO SÁNCHEZ, Bernardo, "Crisis económica y concursos punibles", *Diario La Ley*, Nº 7231, 2009, pp. 1-7.

FERNÁNDEZ DÍEZ, Antonio, "La nueva regulación del contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida", *Información Laboral (Legislación y Convenios Colectivos)*, Nº 12, 2010, pp. 2 y ss.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto y MEGINO FERNÁNDEZ, Diego, "El largo y tortuoso camino de la reforma del mercado laboral español: la "flexibilidad/seguridad" como antídoto frente a la crisis", *Revista de trabajo y seguridad social (Centro de Estudios Financieros)*, Nº. 329-330, 2010, pp. 5-60.

GARCÍA SERRANO, Carlos; MALO OCAÑA, Miguel A. y PÉREZ INFANTE, José I., "Para una reforma laboral negociada", *Relaciones Laborales*, Nº 9, 2010, pp. 139-162.

GARCÍA TOMÁS, Jesús, "Para crear empleo actualmente no basta con una reforma laboral", *Lex nova: La Revista*, Nº. 59, 2010, pp. 8-9.

GOERLICH PESET, José M., "Contratación laboral, flexibilidad interna y despido: insuficiencias de la regulación y propuestas de reforma", *Papeles de economía española*, Nº 124, 2010, pp. 97-108.

GÓMEZ, Valeriano y PÉREZ INFANTE, José I. "¿Qué reforma laboral necesitamos?", *Cuadernos de Información económica*, Nº 214, 2010, pp. 73-81.

GÓNZALEZ GONZÁLEZ, Antonio, "Las indemnizaciones por despido en la última reforma del mercado de trabajo", *Información Laboral (Legislación y Convenios Colectivos)*, Nº13, 2010, pp. 2 y ss.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, "La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales*, T. II, 1987, pp. 270 y ss.

HERRERA GONZÁLEZ, Fernando, "Otra perspectiva para explicar la crisis económica", *Economistas*, Nº 120, 2009, pp. 72-77.

HUERTA DE SOTO, Jesús, "La crisis actual según la escuela austriaca", *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, Nº 2962, 2009, pp. 15-21.

JURADO CABALLERO, María T., "La reforma laboral: (Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio)", *Frisona española*, Nº. 178, 2010, pp. 84-89.

KATZ, Raúl L., "La crisis económica mundial: el retorno del keynesianismo a las Nuevas Redes de Comunicaciones", *Telos: Cuadernos de comunicación e innovación*, Nº. 78, 2009, pp. 13-27.

LÓPEZ LÓPEZ, Julia, "La contratación temporal y el fraude de Ley", *Relaciones Laborales*, Nº 23, 1993, p. 20.

LUJÁN ALCARAZ, José, "El contrato para fomento de la contratación indefinida tras el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma laboral", *Aranzadi Social*, Nº 7-8, 2010, pp. 11-26.

MARTENS, Hans, "¿Salir de la crisis?: Una política económica para la UE", *Política Exterior*, Vol. 23, Nº 132, 2009, pp. 21-26.

MARTÍN MARÍN, José Luis y TÉLLEZ VALLE, Cecilia, "La regulación y supervisión del sistema financiero ante la crisis económica", *Boletín de estudios económicos*, Vol. 64, Nº 198, 2009, pp. 441-468.

MARTÍN VALVERDE, Antonio, "El Derecho del Trabajo de la crisis en España", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 26, 1986, pp. 165 y ss.

MARTÍNEZ ALIER, Joan, "La crisis económica vista desde la economía ecológica", *Ecología Política*, Nº 36, 2008, pp. 23-32.

MARTÍNEZ GARCÍA, Juan F., "La crisis financiera internacional y el sistema económico: los temas de fondo", *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, Nº 2965, 2009, pp. 23-40.

MARTÍNEZ SEPTIEN, José, "Prestación por desempleo y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social tras la reforma laboral", *Información Laboral*, Nº 12, 2010, pp. 10-12.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia, "La reforma del despido de trabajo en Alemania: una nueva incursión flexibilizadora sobre los mecanismos de salida del mercado de trabajo", *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, Nº 78, 2005, pp. 69-94.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Reforma 2010 del mercado de trabajo: una nueva milonga del capitalismo de casino", *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, Nº 11, 2010, p. 25.

NIÑO BECERRA, Santiago, *El crash del 2010. Toda la verdad sobre la crisis*, Barcelona, Lince, 2009, pp. 19 y ss.

OLIVENCIA RUIZ, Manuel, "Del concurso en tiempos de crisis: una reforma ortopédica", *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, Nº. 11, 2009, pp. 23-34.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel C., "Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica", *Revista de Política Social*, Nº 143, 1984, pp. 14 y ss.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, "La reforma de la intermediación laboral en España", *Actualidad Laboral*, Nº 5, 2010, pp. 520 y ss.

PUJOL MOIX, Jordi, "Reforma laboral y seguridad social 2010: Moderación salarial, reducción de cuotas empresariales y menor protección social", *Iuris: Actualidad y práctica del derecho*, Nº 148, 2010, pp. 17-21.

RAMOS LLANOS, Antonio J., "Medidas fiscales en España en periodo de crisis económica internacional", *Boletín de estudios económicos*, Vol. 64, Nº 198, 2009, pp. 491-514.

REUBEN SOTO, Sergio, "La crisis económica actual: una visión desde la economía política", *Ciencias Económicas*, Vol. 26, Nº 2, 2008, pp. 71-103.

RODRÍGUEZ BERZOSA, Alfredo, "La respuesta de Recursos Humanos a la crisis", *Capital humano*, Nº 236, 2009, pp. 80-84.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, "Ordenación y flexibilidad del mercado de trabajo", *Relaciones Laborales*, Nº 13, 1993, p. 4.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, "La reforma del mercado de trabajo y el Real Decreto-Ley 10/2010", *La Ley*, Nº 7441, 2010, pp. 1-10.

ROMER, Christina, "Lecciones de la Gran Depresión para la recuperación económica en 2009", *Revista de economía institucional*, Vol. 11, Nº. 21, 2009, pp. 25-35.

RUESGA BENITO, Santos Miguel, "Un escenario de reforma laboral en España: modernización de la negociación colectiva", *Principios: estudios de economía política*, Nº. 17, 2010, pp. 123-137.

SÁEZ, Felipe, "Consideraciones ante la reforma laboral", *Economistas*, Nº 123, 2010, pp. 225-234.

SANZ DE GALDEANO, Beatriz, "Instrumentos de gestión flexible del tiempo de trabajo", *Relaciones Laborales*, Nº 12, 2010, pp. 39 y ss.

SEGALÉS FIDALGO, Jaime, "Reforma laboral y desjudicialización del despido", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, Nº 802, 2010, pp. 8-17.

SEMPERE NAVARRO, Antonio V. y MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo, "La reforma del mercado de trabajo mediante RD Ley 10/2010", *Aranzadi Social*, Nº 7/8, 2010, p. 98.

SEMPERE NAVARRO, Antonio V., "Planes de Reforma Laboral", *Aranzadi Social*, Vol. 2, Nº. 20, 2010, pp. 11-29.

SERRANO LEAL, Cristina; MONTORO DE ZULETA, Begoña y MULAS ALCÁNTARA, Marta, "La respuesta de la Unión Europea ante la crisis económica: el plan europeo de recuperación económica", *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, Nº 2988, 2010, pp. 15-32.

SOLANO SANTOS, Luis F., "La crisis económica, reveladora del incumplimiento de la responsabilidad social", *Icono 14*, Nº. 12, 2009, pp. 319-365.



TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo, "Reformas en materia de contratación temporal", AA.VV.: *Aspectos puntuales de la reforma laboral de 2006*, Murcia, Laborum, 2006, pp. 83 y ss.

TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel, "Las crisis económicas y las exigencias de flexibilización del Derecho del Trabajo: dos viejas conocidas", *Revista General del Derecho del Trabajo*, núm. 20, 2009, pp. 1-10.

VELASCO PORTERO, María T., "Los sistemas alemán y austríaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España", *Actualidad Laboral*, Nº 14, 2010, pp. 1-15.

VICENS OTERO, José, "Latinoamérica y la crisis económica internacional", *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, Nº 2986, 2010, pp. 11-22.

VILLAR MIR, Juan M., "La crisis económica actual. Sus orígenes y características. Medidas para salir de la crisis", *Revista de Obras Públicas*, Nº. 3496, 2009, pp. 19-44.