

# **La Reforma Laboral: Aspectos Generales**

## **Un estudio sobre sus antecedentes, gestación, recepción, características jurídicas, fundamentos, contenidos y valoración**

**Autor:** *Carlos Molero Manglano*<sup>1</sup>

Profesor Ordinario de Derecho del Trabajo (Exc.)

Universidad Pontificia Comillas. Facultad de Derecho (ICADE)

Socio-Director de Contencioso de Abdón Pedrajas & Molero.

### **Resumen**

Este trabajo estudia los orígenes y gestación de la reforma y sus contenidos, ofreciendo a la vez un panorama general y una evaluación de la misma. Junto a los aspectos socio-políticos que acompañaron el alumbramiento de la reforma, se procede a un análisis jurídico sobre la técnica utilizada, los problemas de constitucionalidad y el alcance de las diversas previsiones de la Ley en cuanto a su virtualidad para alterar el modelo de relaciones laborales.

---

<sup>1</sup> *Carlos Molero Manglano* : [cmm@abdonpedrajas.com](mailto:cmm@abdonpedrajas.com)

*Palabras clave:* Reforma laboral, Antecedentes, Gestación y recepción de la reforma, Técnica legislativa. Problemas de constitucionalidad, Fundamento último, Elenco de novedades y su valoración.

### **Abstract**

This paper studies the origins and gestation of the reform and its contents, at the same time providing an overview and an evaluation of the same. Along with the socio-political aspects which accompanied the advent of reform, is a legal analysis on the technique used, issues of constitutionality and scope of different forecasts of the law regarding its virtuality to alter the model of labour relations.

*Key words:* Labor reform, Background, Gestation and reception of the reform, Legislative technique, Problems of constitutionality, Latest Foundation, News cast and its valuation.

Recibido: 11-1-2013

Aceptado: 20-3-2013

---

El análisis y valoración de una norma jurídica, al igual que ocurre con cualquier otra manifestación social, debe hacerse necesariamente tomando en consideración su contexto histórico sin el que cualquier pronunciamiento resultará inevitablemente desenfocado. El problema es que, según está generalmente aceptado, la posibilidad de adoptar una perspectiva histórica requiere al menos una distancia temporal de 50 años, lapso con el que evidentemente no contamos a la hora de redactar este trabajo, que debe por ello asumirse como una aproximación puramente provisional al objeto de estudio.

Y es que, en efecto, estamos todavía cuando esto se redacta en el mismo año de aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, en adelante Ley de Reforma, a pocas semanas de que se hayan publicado los reglamentos que desarrollan aspectos esenciales de la misma y mientras se encuentran en tramitación los recursos de constitucionalidad interpuestos por las fuerzas políticas de izquierda contra una decena de sus preceptos; y no sólo eso, sino que a nivel de jurisprudencia y doctrina apenas contamos con unos iniciales pronunciamientos de jueces y autores, más guiados hasta el momento y en su mayoría por su propio posicionamiento personal frente al Gobierno autor de la reforma y el modelo de relaciones laborales al que prestan adhesión que por una elaboración jurídica rigurosa de sus consideraciones al respecto. También los datos de empleo con que se cuenta reflejan exclusivamente una situación de cortísimo plazo.

La falta de perspectiva histórica es, por tanto, manifiesta, si bien ello no impide que estos trabajos cuenten con la frescura y el atractivo de la proximidad inmediata, de la virtualidad de constituir una imagen fiel y próxima de lo que ha sido la génesis y primera aplicación de esta trascendental reforma laboral y, en el terreno estrictamente jurídico, sea posible esa exégesis que propicia la dicción de la Ley y sus circunstancias de promulgación, exégesis espontánea y natural llena de atractivos.

## I. Orígenes y antecedentes causales

Acaban de recordar oportunamente CRISTÓBAL Y SAN MARTÍN las palabras del maestro ALONSO OLEA en su “Introducción al Derecho del Trabajo” señalando que ninguna institución jurídica puede explicarse debidamente sin “*una exposición histórica de su origen y desarrollo...*”; pues bien, en cuestión de antecedentes cabe aquí distinguir entre los remotos y los próximos tanto en atención a la distancia temporal como a la relación de causalidad que guarda respecto a la reforma estudiada.

### I.1. Antecedentes remotos

Los orígenes remotos de la reforma laboral, en el sentido de antecedentes cuya evolución origina a la altura de 2012 la necesidad de una revisión en profundidad de nuestro sistema de relaciones laborales, cabe situarlos en la integración entre el sistema franquista y el modelo constitucional de la democracia diseñado a partir de 1978-80.

En efecto, como es sabido, el sistema franquista, que rechazó totalmente las libertades colectivas de carácter sindical, de negociación y de huelga, volcó en cambio su acción social en la vertiente individual de protección a los trabajadores, desde la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a la Ley de Relaciones Laborales de 1976 que constituye la manifestación extrema de esa orientación social individual; inspiraba esa forma de proceder cierto aroma “*joseantoniano*” que impregnaba algunos aspectos del Régimen y que ejecutó paradigmáticamente el ministro de trabajo Girón de Velasco.

La protección se articula, a falta de unos sindicatos de clase, a través de las Magistraturas de trabajo, de un lado, la Inspección de Trabajo de otro y la propia labor normativa del Ministerio de Trabajo a través de las Reglamentaciones de trabajo, luego Ordenanzas Laborales, en las que se apoyaban los Reglamentos de Régimen Interior de las empresas; la Inspección de Trabajo con unas facultades por encima de la media del Derecho comparado y las Magistraturas a través de una jurisprudencia que culminaba en el Tribunal Central de Trabajo y la Sala Sexta del Tribunal Supremo enormemente tuitiva y que alumbró importantes conceptos que luego se han mantenido prolongadamente. Todo un sistema de corte corporativo, aderezado a partir de 1958 por unos convenios colectivos impropios aunque más efectivos de lo que cabe suponer, y que dispensaba una protección apreciable a trabajadores que no

deslizasen “*peligrosamente*” sus inclinaciones hacia la defensa de iniciativas sindicales o huelguísticas.

Cuando llega el régimen democrático y constitucional, con la consagración de libertades públicas como la sindical, la de negociación colectiva o el derecho de huelga, que son acogidas además con particular fervor después de décadas de privación de las mismas, el sistema de relaciones laborales mantiene, como he dicho, muy buena parte de los elementos del sistema anterior, como es la protección a través de los juzgados de lo social y la Inspección de Trabajo, pero además implementa de manera intensa y efectiva los cauces sindicales, la libertad de huelga y la presencia de los representantes laborales en las empresas a través de órganos que ahora ya serán auténticos y no limitados cuando no ficticios como ocurría con los antiguos enlaces sindicales y jurados de empresa.

Lo cierto es que por un lado se mantiene la rigidez en materia de salarios, jornada, clasificación profesional por grupos y categorías, vacaciones, descanso dominical y todo el largo etcétera del contenido contractual individual, y a la vez se desarrollan de manera muy efectiva las libertades de carácter colectivo; el empresario tiene que atender por una parte las exigencias de sindicatos y comités de empresa, respetar el ejercicio de la huelga, negociar convenios colectivos ya genuinos, y por otra parte constata que se mantienen las dificultades de conseguir resoluciones favorables en los tribunales laborales o en las actuaciones de la Inspección de Trabajo.

Esa integración, ese solapamiento entre ambos sistemas, sorprendentemente aceptados por los sindicatos democráticos que no hacen ascos a las ordenanzas laborales y que utilizan profusamente la denuncia ante la Inspección de Trabajo, empieza a caracterizar nuestro sistema como un tanto agobiante para el empresario a lo largo de las décadas de los 80 y los 90; al final de esta última y a lo largo de los primeros años del siglo XXI el panorama se complicará más todavía con las aportaciones de la legislación sobre igualdad de género, conciliación de la vida familiar y demás avances sociales, en sí mismos loables, pero que acaban de dificultar la capacidad de maniobra del empresario para utilizar adecuadamente y en función de sus necesidades los recursos humanos con que cuenta.

El resultado es un sistema en que el salario es intocable, el despido carísimo, las funciones del trabajador están tan reglamentadas que no se puede contar con él para ayudar en tareas próximas aunque la empresa lo necesite por urgencia o emergencia; el absentista campa por sus respetos, el representante laboral tiene impunidad para utilizar abusiva e inadecuadamente su crédito de horas sindicales, un elevado porcentaje de la plantilla tiene especial protección por razones de conciliación familiar, los despidos colectivos o se pactan con altas indemnizaciones o no se aprueban, los convenios se perpetúan si no hay acuerdo satisfactorio para los sindicatos, las huelgas y lo que en ellas ocurra son sagradas y, en definitiva, el empleado negligente, proclive al abuso y a eludir esfuerzos acaba recibiendo, por imperativo legal, el mismo trato que el competente y honrado.

Este panorama es el auténtico origen de la reforma.

## I.2. Antecedentes próximos

Si desde finales de los 90 ya son numerosas las voces institucionales que empiezan a acusar a nuestro sistema de rígido y caracterizarlo como impeditivo de un mayor progreso económico, a partir de agosto de 2007, cuando sobreviene la crisis económica, esas voces se convertirán ya en clamor, tanto dentro como fuera de nuestras fronteras y exigirán de manera contundente que en nuestro país se acometan reformas laborales de importancia.

No es que no se hayan producido modificaciones legales importantes en el Estatuto de los Trabajadores, como las sufridas en 1983 y 1994 (esta última enfatizada por MONTOYA Y GOERLICH como origen de algunas iniciativas ahora desarrolladas), pero sin calado suficiente como para operar una transformación del sistema tal como se había configurado por confluencia de los dos sistemas políticos. La crisis económica y la lamentable e indignante pasividad del nefasto gobierno de Rodríguez Zapatero en los años 2008 a 2012, llevarán a un desempleo de 5 millones de personas; y es que se ha llegado a una situación que describe magistralmente un ilustre socialista como Joaquín Leguina (3ª de ABC de 15 de diciembre de 2012) como *“un panorama en el cual brillaban las improvisaciones, las ocurrencias y las aventuras que un partido social-demócrata solvente nunca hubiera avalado”*; y ello ante el silencio ominoso de unos sindicatos debidamente favorecidos desde el Gobierno y cuyos líderes carecen del carisma y de la envergadura sindical que tuvieron en su momento un Marcelino Camacho o Nicolás Redondo, y que imprimen una política de conservación de un corporativismo sindical ayuno de grandes valores y cada vez más disociado de sus bases.

La única vía de escape para el empresario para combatir la rigidez del sistema es abusar de la contratación temporal en perjuicio de la indefinida, lo que acarreará un último vicio del sistema: la llamada dualidad del mismo en cuanto a contratación, que incide negativamente en la productividad de las organizaciones empresariales a la vez que perjudica los derechos de los trabajadores.

Pues bien, es tanta la presión institucional a favor de reformas laborales que el gobierno de Rodríguez Zapatero no tiene más remedio que acometer, o aparentar que acomete, tales reformas en los años 2010 y 2011, haciéndolo a través de la Ley 35/2010 y el Real Decreto-Ley 7/2011, complementadas por la Ley 27/2011, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social; de todas ellas la principal es sin duda la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, norma que suscita tanta expectativa como decepción, además de hacerlo tarde; de hecho, el Informe del Banco de España del Primer Semestre 2012 indicaba que si la primera reforma laboral se hubiera hecho un año antes se habría evitado una cifra considerable de paro.

Este conjunto normativo se constituye en antecedente próximo de la reforma laboral que llevará a cabo en 2012 el gobierno del Partido Popular, y tendrá que llevarla como consecuencia de que las presuntas reformas del gobierno de Rodríguez

Zapatero no pasan de ser más aparentes que reales; cada medida que se adopta en teórico beneficio de la flexibilidad de las empresas se ve sobradamente compensada con otras varias en que se satisfacen y respetan los requerimientos de los sindicatos; se eluden cuidadosamente los temas tabúes, sobre todo en lo relativo al despido, y se hacen pocos avances en materias sensibles del contrato de trabajo o la negociación colectiva. El único mérito reconocible de tales iniciativas reformistas cabe situarlo en las llamadas medidas de flexibilidad interna, y en particular en temas como el descuelgue salarial, la suspensión de contratos o la reducción de jornada.

Lo cierto es que la segunda legislatura del Gobierno Zapatero termina cuando es patente la *“inestabilidad económica y social de nuestro modelo productivo,”* como ha recordado MONTOYA en sus Comentarios sobre fines y medios de la reforma.

## II. Gestación y recepción de la Reforma

### II.1. Gestación de la Reforma

Con tales antecedentes se llega al mes de noviembre de 2012 y a las elecciones generales que en él tienen lugar, en las que se cumplen todos los pronósticos y el Partido Popular alcanza una aplastante mayoría absoluta que le permite abordar los gravísimos problemas económicos con que ya contaba, pero agudizados además por la ocultación de importantes nichos de déficits y gastos no aflorados a nivel del Estado o de las Comunidades Autónomas; junto a recortes de gastos públicos y medidas tributarias, todo en orden a corregir el déficit fiscal, el anuncio de la reforma laboral ocupará un puesto preferente en el programa del nuevo gobierno presidido por Mariano Rajoy y en la que ocupará la cartera del que ahora pasará a llamarse (con desprecio poco justificado por su denominación tradicional) Ministerio de Empleo y Seguridad Social Fátima Báñez, una licenciada en ICADE formada en política a la sombra del ex - Ministro de Trabajo Javier Arenas, de brillante ejecución en los gabinetes de Aznar.

El Gobierno, antes de entrar a regular unilateralmente la reforma laboral insta a los agentes sociales a que intenten llegar a un acuerdo al respecto, pero tal acuerdo, con los antecedentes que concurren, resultaba imposible, y efectivamente así se constata tras varios meses de estériles negociaciones. El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, de 25 de enero 2012, y el V Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, de 7 de febrero de 2012, no van a evitar la reforma aunque el primero avanza algunas propuestas que ésta desarrollará.

Se hace necesario, pues, adoptar las correspondientes iniciativas legales, que serán en primer lugar el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, y posteriormente la Ley 3/2012, de 6 de julio, del mismo nombre cuyo Proyecto de Ley se publicará en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 15 de marzo de 2012.

La Ley procederá a corregir diversos desajustes técnicos en que incurría el Decreto-Ley, probablemente por la urgencia y diversidad de instituciones reformadas o, como dicen en Relaciones Laborales CASAS Y RODRÍGUEZ PIÑERO, por falta de una perspectiva del ordenamiento laboral en su conjunto.

El contenido de la Ley reproducirá en un alto porcentaje el del Decreto-Ley, aunque recogerá también numerosas enmiendas significativas del propio Partido Popular, alguna de UPyD y varias de Convergencia i Unió en un momento en que todavía el partido catalán no está implicado en la deriva soberanista que sobrevendrá en el otoño; por el contrario, en el momento de la tramitación parlamentaria Convergencia i Unió será el único aliado del Partido Popular en orden a sacar adelante la reforma laboral aportando además alguna modificación oportuna.

Lo que desde luego pone de manifiesto el paso de la norma por las Cortes Generales es que el Gobierno va a estar solo a la hora de desarrollar y aplicar la Reforma y que los ataques serán de la mayor virulencia. De hecho, se aprobará con 294 votos de Partido Popular y CiU, teniendo en contra a los demás grupos, que suman 124 votos negativos y 5 abstenciones.

A nivel legal la reforma se cerrará con las previsiones contenidas en el Título II del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de Medidas para Garantizar la Estabilidad Presupuestaria y de Fomento de la Competitividad; como medidas laborales cabe reseñar las correspondientes a los recargos por impago de cotizaciones, prestación de desempleo y compromiso de actividad, máximo de salarios de tramitación a pagar por el FOGASA y modificaciones en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social en materia de empleo.

A nivel reglamentario, cuando esto se escribe, aun sin haberse culminado el aparato normativo de desarrollo que la Reforma suscita, sí se han dictado ya algunos reglamentos que cabe considerar básicos: el de los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada (RD 1483/2012, de 29 de octubre), el relativo a la inclusión de trabajadores de 50 años o más en despidos colectivos (RD 1484/2012, de 29 de octubre) y el correspondiente a contrato para la formación y el aprendizaje (RD 1529/2012, de 8 de noviembre).

## II.2. Recepción de la Reforma

Como ya auguraba la tramitación parlamentaria de la Ley, pocas iniciativas gubernamentales han sufrido una contestación social tan extendida y virulenta como ésta. Sin perjuicio de las más diversas expresiones críticas que se han podido utilizar, dos acusaciones han polarizado tales críticas: que se trata de un expolio de los derechos de los trabajadores y que ha sido una reforma inútil porque no ha logrado corregir la tendencia del desempleo.

Cabe anotar que, con carácter general, las críticas vertidas han sido burdas y populistas, sin argumentos, datos o referencias (por ejemplo, respecto al Derecho

Comparado de nuestro entorno) dotados del más mínimo rigor. A estos efectos THILBAULT, un artífice destacado de la reforma en su condición de Director General de Empleo, las ha calificado gráficamente como “*críticas utilizadas como arma arrojada en enfrentamientos políticos y concebidas desde una trasnochada óptica de confrontación de clases.*”

Si analizamos el fenómeno sectorialmente cabría establecer las siguientes diferencias:

- a) Partidos políticos. Salvo CiU, que apoyó en el Parlamento, todos los demás se han manifestado en contra, aunque los más agresivos han sido los de clase, PSOE e Izquierda Unida, y menos implicados los restantes, incluidos los nacionalistas.
- b) Agentes sociales. La CEOE y otras organizaciones patronales no han sido, obviamente, críticos con la Reforma más que muy tenuemente para resaltar algún otro punto necesitado de modificación o de profundización. Los sindicatos, y muy particularmente CCOO y UGT, han desarrollado en cambio una campaña feroz contra la reforma que ha incluido dos huelgas generales en marzo y noviembre de 2012, numerosas manifestaciones por toda la geografía nacional y declaraciones a los más diversos medios de comunicación siempre en el sentido y con el talante arriba apuntado. Ha contrastado esta agresividad con la docilidad y el ominoso silencio que guardaron frente a la pasividad intolerable de los Gobiernos socialistas anteriores, salvo el apoyo a una grotesca iniciativa legislativa popular contra la reforma laboral de 2010 que el Grupo Socialista no activa hasta diciembre de 2012, vigente ya la reforma del PP.
- c) Operadores jurídicos. Los abogados no han protagonizado manifestaciones reseñables al respecto, ni los jueces lo han hecho de forma corporativa aunque sí a través de alguna declaración personal de magistrados relevantes; así, del profesor VALDÉS poco antes de su incorporación al Tribunal Constitucional y la del Presidente del Tribunal Supremo y del Consejo del Poder Judicial, GONZALO MOLINER, también antes de acceder a la Presidencia del Supremo, como recordaba el diario El Mundo del 11 de diciembre; ambas contrarias a la reforma.

Los jueces se han manifestado a través de sus sentencias básicamente, y podríamos decir que lo están haciendo con acatamiento a las previsiones legales pero con aplicación de criterios restrictivos allí donde la norma permite alternativas o suscita dudas, tal como ha ocurrido con la aplicación transitoria de los salarios de tramitación. Es ya tradicional entre nuestros jueces de lo social el recibir este tipo de innovaciones con reticencia inicial; ocurrió ya en 1.976 con la introducción por la Ley de Relaciones Laborales de las causas objetivas de extinción, y ha continuado en diversas ocasiones hasta el momento.

d) La doctrina *iustlaboralista*. También mayoritariamente se ha manifestado contra la reforma, llegando a firmarse un manifiesto por un colectivo amplio de profesores vinculados en su mayor parte a posiciones de las llamadas progresistas; es cierto que también es amplio el número de quienes o no se han manifestado o lo han hecho de una forma ponderada criticando aspectos que podían parecer censurables y no haciéndolo respecto a los que consideraban positivos; así, entre otros, SALA FRANCO y nuestro inolvidable y llorado PEDRAJAS MORENO, así como GONZÁLEZ ORTEGA, CASTRO ARGÜELLES, LAHERA, RODRÍGUEZ SAÑUDO, incluso PALOMEQUE o el propio DE LA VILLA, que llega a hablar en Expansión de timidez de la reforma respecto a la negociación colectiva. Igualmente los profesores vinculados a despachos de asesoramiento empresarial han mantenido posiciones distintas, como es el caso de SALVADOR DEL REY, GARCÍA-PERROTE o FEDERICO DURÁN; y otro tanto cabe decir de los adscritos a universidades privadas, como DEUSTO y, en particular la escuela de UPCO-ICADE. No falta un sector minoritario de la Universidad Pública, puramente doctrinal y que no ha objetado la reforma, como sería el caso del profesor MONTOYA.

Por lo demás, los análisis doctrinales realizados hasta el momento no cabe sino considerarlos como provisionales en atención a las circunstancias reseñadas al comienzo de este trabajo.

e) Organismos internacionales. En contraste con el panorama interno que se acaba de describir en los apartados anteriores, la totalidad de organismos internacionales, sean políticos o económicos, desde los órganos de la Unión Europea como la Comisión o el Banco Central hasta el Fondo Monetario Internacional o la OCDE se han mostrado siempre muy favorables a la reforma emprendida en España considerando que es el camino a recorrer; así lo han hecho también dirigentes de países como Estados Unidos, Alemania o Italia. Bien recientemente, la OCDE en su informe de noviembre 2012 abundaba en este criterio y llegaba a más señalando que, si lo hecho no fuera suficiente, habría que ahondar todavía más en la reforma laboral.

Da que pensar esta divergencia entre las opiniones internas y las externas y resulta muy lamentable que cuando en un país se emprenden medidas ingratas pero que han venido reclamándose reiteradamente por todo tipo de organismos económicos no se encuentren apoyos ni colaboraciones para tratar de superar problemas agudos, y por el contrario surjan de todos los rincones iniciativas tendentes a obstaculizar una aplicación satisfactoria de esas reformas. España se va convirtiendo en un país áspero que podría estar empezando a rozar la ingobernabilidad. Únicamente cabe pensar para disculpar esa generalizada actitud obstructiva, que empieza a tomarse como habitual y hasta obligada, que la crisis y la situación dramática que la misma está generando en muchas personas y familias resulta un marco poco propicio a la moderación y a la asunción de nuevos sacrificios.

### III. Características jurídicas generales de la Reforma

Antes de entrar en los contenidos de la Reforma conviene detenerse en el análisis de sus características generales de índole jurídica, en concreto su alcance legal, la técnica legislativa utilizada y la cuestión de su constitucionalidad.

#### III.1. Alcance legal de la Reforma

Lo primero que parece destacable es el alcance plural y diverso que la Reforma reviste, introduciendo novedades en todos los frentes del sistema de relaciones laborales, a diferencia de lo que había venido ocurriendo desde 1980, ya que en esos 30 años sólo habíamos asistido a modificaciones concretas y parciales de nuestro ordenamiento laboral; por el contrario, ahora se está ante una batería de medidas normativas que se dirigen a los diversos flancos en que las normas laborales se mueven e incluso a aquellos aspectos no estrictamente laborales pero que guardan una relación relevante con lo laboral y por ello resulta aconsejable el que sean también afectados.

Ese carácter politemático de la Reforma se manifiesta desde las más diversas perspectivas:

- Afecta a las relaciones laborales que se desarrollan en el ámbito privado predominantemente, pero también a aspectos importantes de las mismas en el ámbito público.
- Supone importantes y numerosas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, pero también de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, la Ley General de Seguridad Social, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y la de empresas de trabajo temporal; pero no sólo éstas, estrictamente laborales o de Seguridad Social, sino también las referentes al sistema de empleo, como la Ley de Empleo y la de Promoción y Mejora del Empleo, así como la de Reforma del Desempleo; e incluso otras ajenas completamente al ordenamiento laboral, aunque con incidencia sobre el mismo, como son las leyes fiscales relativas a los impuestos de la Renta o de Sociedades.
- En cuanto a las materias que se toca, resultan afectadas no sólo las correspondientes al contrato de trabajo y a los procedimientos para su modificación, suspensión o extinción, sino también materias de índole sindical como la relativa a negociación colectiva, donde veremos que se han producido innovaciones importantes, y las relativas al mercado de empleo así como las de carácter procesal que tienen que implementar novedades sustantivas.

Esta amplitud y diversificación de medidas contenidas en la reforma merecen sin duda una valoración positiva; el que así sean es lo que justifica el concepto de Reforma Laboral, como un todo, como un conjunto global de iniciativas con vocación de transformar el sistema de relaciones laborales en puntos concretos pero neurálgicos;

y las circunstancias económicas y sociales del momento en que se produce la Reforma exigían que ésta fuera propiamente tal, y que lo fuera no sólo por el repertorio de medidas sino por el alcance de las mismas y por tener como objetivos puntos neurálgicos y no flancos secundarios de nuestro sistema.

### III.2. Técnica legislativa

En esta materia son de destacar tres características:

1ª. La utilización del Decreto-Ley como norma inicial reguladora de la Reforma Laboral, que posteriormente se tramitará como Ley. Es ésta una técnica que viene utilizándose con frecuencia en los últimos tiempos, aunque de alguna manera desvirtúa los fundamentos y características tanto del Decreto-Ley como de la Ley formal, aunque también agrupa las ventajas que tiene el primero, la celeridad, con las que tiene la segunda, la discusión por los representantes electos de la norma de que se trate.

De todos modos, nuestro Tribunal Constitucional ha llegado a plantear algunas reticencias con respecto a la utilización del Decreto-Ley en materia laboral (en concreto con ocasión del Decreto-Ley 5/2002, sobre Reforma del Desempleo), ya que la urgencia que justifica que quien legisle inicialmente sea el Gobierno y no las Cortes resulte discutible cuando estamos hablando de medidas laborales, claramente distintas de las que pueden exigir unas inundaciones o cualquier otra catástrofe natural. El Tribunal Constitucional admite la licitud de la utilización del Decreto-Ley en “*coyunturas económicas problemáticas*” como ha recordado HERNÁNDEZ- LAHOZ, en su condición de Secretario General Técnico del Ministerio de Empleo, pero ha exigido que el Gobierno exponga de manera razonada los motivos para utilizar este mecanismo y que exista una necesaria conexión entre la urgencia definida y la medida adoptada; atendiendo esas indicaciones, nuestro Decreto-Ley se preocupa de justificar la urgencia en el propio preámbulo, además de haberlo hecho en el debate parlamentario de convalidación y en el propio expediente de elaboración de la norma. Se trata sin duda de una cuestión discutible, pero que si en alguna ocasión ha resultado justificada es precisamente en ésta, mucho más que en otras precedentes en que se ha admitido. Por lo demás, la convalidación se produjo en el plazo exigido.

2ª. Tanto por razón de la técnica que se viene utilizando últimamente como por los propios contenidos del Decreto-Ley y la Ley de Reforma Laboral, constituyen normas de lectura difícil y farragosa. Al consistir sus innovaciones en modificación de otras muchas leyes anteriores, como ya se ha expuesto, su alcance ha de deducirse del contraste entre los textos que seguían esas otras normas con anterioridad y el que ahora propone la Ley de Reforma. En ocasiones ese contraste arroja conclusiones fácilmente, por ser notables las diferencias, pero otras muchas exigen un análisis cuidadoso y atento para atisbar la importancia de la modificación introducida.

La dificultad se agrava por el hecho de que las modificaciones que se operan en una ley guardan relación con las que se introducen en otra ley distinta; por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de Seguridad Social; sólo la contemplación conjunta de los diversos bloques reformados da una idea acabada de la extensión y trascendencia de las innovaciones. Tampoco ayuda la clasificación de materias tratadas que los títulos de la Ley llevan a cabo, que resultan poco orientadora.

También incrementa la dificultad el hecho de que algunas previsiones sobre una determinada institución, por ejemplo el despido colectivo, se contienen en parte, normalmente en la parte principal, en el cuerpo de la ley, pero en parte también en sus disposiciones adicionales o finales; así, en esos despidos colectivos encontraremos especificaciones sobre la inclusión en ellos de trabajadores de 50 años en la Disposición Final cuarta de la Ley. La extensión muy distinta de los artículos entre sí (así, la desmesurada de los arts. 18 y 20, por ejemplo) es otro elemento negativo al respecto.

Y todo ello, por supuesto, con independencia de que el régimen transitorio se regule en las correspondientes disposiciones específicas que toda ley contiene a tal fin, al igual que ocurre con la Disposición Derogatoria.

3ª. La Ley de Reforma recuerda en su Disposición Final Decimoctava que se dicta al amparo del precepto constitucional que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades Autónomas, al igual que lo hace al amparo del precepto constitucional que establece que la legislación básica y régimen económico de la seguridad social es también competencia exclusiva del Estado sin perjuicio de su ejecución autonómica. Es claro, en consecuencia, que las Comunidades Autónomas ni pueden legislar sobre las materias en las que ha incidido la reforma ni pueden dictar normas de desarrollo que vayan más allá de previsiones sobre ejecución de esta normativa, previsiones puramente instrumentales y que no afecten al régimen sustantivo.

### III.3. Problemas de constitucionalidad

Desde la promulgación de la Ley de Reforma diversos grupos de izquierdas anunciaron su intención de poner en cuestión la constitucionalidad de la misma, al igual que algunos jueces interpusieron (sin éxito hasta el momento) alguna cuestión de constitucionalidad, desestimada ya por el Pleno del Tribunal Constitucional (en concreto, el Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid sobre salarios de tramitación y la opción entre indemnización y readmisión, que el Auto 191/2012 del Tribunal Constitucional, de 16 de octubre de 2012, desestima por razones procesales). Hasta el momento en que esto se escribe se han admitido a trámite los recursos de inconstitucionalidad presentados por el Grupo parlamentario Socialista junto con Izquierda Unida, ICV y CHA, y el presentado por el Parlamento de Navarra.

Los recursos ponen en cuestión las previsiones de la Ley con respecto al periodo de prueba de un año en el contrato de emprendedores, el nuevo planteamiento sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, las previsiones sobre descuelgue y afectación del convenio colectivo durante su vigencia, la supresión de salarios de tramitación en caso de improcedencia del despido y la admisión de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada para administraciones públicas con tráfico mercantil mayoritario.

Éstos son los datos ciertos hasta el momento pero más allá de su alcance conviene plantearse hasta qué punto concurre un riesgo cierto de inconstitucionalidad, sobre qué materias y con qué posible alcance. Pues bien, a tal efecto podrían sentarse, a mi parecer, cuatro conclusiones importantes:

1<sup>a</sup>. En principio la reforma laboral opera básicamente alternativas legales a las consagradas hasta el momento en el diseño de nuestras relaciones laborales; ni aborda frontalmente aspectos netamente constitucionales ni regula derechos constitucionales fundamentales, de carácter laboral, o de otro tipo, los llamados inespecíficos, que entre nosotros y respecto al bloque laboral de constitucionalidad se integra por los de libertad sindical y huelga. Ni uno ni otro son regulados ni afectados de ninguna manera, como tampoco parece serlo el genérico derecho a la igualdad y no discriminación. Estas circunstancias, junto con el hecho poco discutible de que no hay ninguna previsión en la Ley de Reforma llamativa o descaradamente contraria al texto constitucional o a la jurisprudencia asentada por el Tribunal Constitucional permite afirmar en principio que no estamos ante una reforma básica, sustancial o claramente inconstitucional, sino todo lo contrario. Por consiguiente, en caso de existir óbices de inconstitucionalidad, éstos serán concretos y limitados.

2<sup>a</sup>. El test de constitucionalidad que plantean los recursos admitidos ya a trámite o algún otro que pudiera admitirse, o alguna cuestión proveniente de los tribunales laborales, consistirá básicamente en un contraste entre las previsiones en materia de contrato o de negociación colectiva que la reforma contiene y las previsiones constitucionales sobre derechos no fundamentales como pueden ser el derecho al trabajo o el de negociación colectiva, y puntualmente sobre el derecho a la igualdad, y exigirán del Tribunal Constitucional un pronunciamiento respecto a si tales previsiones legales cabe considerarlas a algún efecto o en alguna medida como restrictivas de esos derechos.

Planteada la cuestión en tales términos hay que reconocer que las valoraciones a que tiene que proceder el Tribunal Constitucional y las consecuencias de las mismas sobre su fallo revisten un carácter marcadamente opinable, muy dependiente de las posiciones políticas o ideológicas con que se enfoque tal estudio. Y a tal efecto hay que recordar que, lamentablemente, y como tengo ya señalado, uno de los cinco vicios graves que aqueja a nuestro Tribunal Constitucional es el de su politización, y otro, que guarda relación con el anterior, el de llegar con frecuencia “a decisiones

*tomadas en base a considerar verdades inconcusas lo que no pasan de ser meros juicios de valor”* (Manual de Derecho del Trabajo).

Pues bien, siendo esto así, según acreditan contundentemente los antecedentes, no cabe negar que el juicio de constitucionalidad sobre la reforma laboral se presta de manera particular a la actualización de los dos vicios señalados.

3ª. En relación con lo que se acaba de señalar en la anterior conclusión, es oportuno recordar que en estos momentos nuestro Tribunal Constitucional se encuentra prácticamente partido entre los miembros generalmente considerados como progresistas, lo que es tanto como decir próximos a los partidos de izquierda, y los llamados conservadores, próximos a la derecha o provenientes de asociaciones profesionales de carácter moderado, en el caso de los jueces; hay una ligera mayoría del bloque progresista.

En materia laboral esa partición ideológica se hace especialmente patente, ya que en este momento existen dos catedráticos del Derecho del Trabajo incorporados al Tribunal Constitucional: el profesor PÉREZ DE LOS COBOS, que puede considerarse moderado, y el profesor VALDÉS, de tradición inequívocamente afín al PSOE; y no sólo eso, sino que se ha manifestado públicamente como contrario a la reforma laboral muy poco antes de su incorporación efectiva al Tribunal Constitucional.

De este modo, la incertidumbre está servida, y el reparto de la ponencia y demás circunstancias concurrentes podrán determinar que el pronunciamiento del Tribunal Constitucional encuentre mayores o menores tachas de inconstitucionalidad en una materia que, como ya he dicho, no parece desde luego ni en su conjunto ni en lo principal inconstitucional, pero que respecto a alguna de sus previsiones admite un debate y unas soluciones dependientes del enfoque ideológico que se mantenga sobre los derechos constitucionales afectados. Resulta estéril, pues, aventurar ahora cualquier pronóstico al respecto; a lo más, me atrevería a señalar como puntos que parecen más sensibles respecto a un test de constitucionalidad el del periodo de prueba por un año en el contrato de emprendedores (MONTROYA cree exagerada la crítica) y el referido a la posibilidad de modificación de condiciones laborales establecidas en convenio colectivo vigente (MATORRAS habla de “*dudas superables*”); pero tómese tal valoración como formulada al amparo de un ánimo puramente diletante y sin el menor asomo o pretensión de dogmatismo ni certeza.

4ª. Sorprende extraordinariamente que, en cambio, haya pasado sin pena ni gloria la previsión de la DF 4ª de la Ley sobre los pagos a que se obliga a empresas con beneficios que incorporen en despidos colectivos (aunque éstos se declaren justificados) a trabajadores de 50 años o más, ya que estos pagos parecen difícilmente compatibles con las previsiones constitucionales de carácter tributario además de friccionar de manera llamativa con el principio constitucional de no discriminación, en este caso por razón de edad, en particular si no se trata de procedimientos para articular prejubilaciones.

Pesa aquí de manera clara el posicionamiento ideológico de los hasta ahora recurrentes, a los que no interesa objetar el pago que tengan que hacer empresas con beneficios, aunque constitucional y legalmente se trate de una auténtica aberración, probablemente el único borrón claro detectable en la Ley de Reforma.

#### **IV. El fundamento último y la finalidad de la Reforma.**

En cuanto a las motivaciones a que responde la Ley de Reforma creo que cabe distinguir lo que corresponde a su fundamento último de lo que es su finalidad u objetivo inmediato.

##### **IV.1. El fundamento último: la recuperación del empleo.**

Como expone el Preámbulo de la norma en su apartado I la crisis económica y la consiguiente destrucción de empleo, que comporta una pérdida desde diciembre de 2007 de 2,5 millones de afiliados, ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español bajo la consciencia de que los problemas del mercado de trabajo no son coyunturales sino estructurales. Por ello, se está ante una situación que exige *“adoptar una reforma que proporcione a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza en el que desenvolverse con certeza para conseguir recuperar el empleo”*.

A mi parecer, no pueden ser más precisos los términos en que se expresa el preámbulo de la Ley; se trata de adoptar una reforma cuyo último fundamento no cabe duda que es la recuperación del empleo, sin que ello quiera decir que estemos ante una reforma generadora por sí misma de puestos de trabajo, una norma que pretenda de manera inmediata promover, mediante ayudas, subvenciones o facilidades de cualquier tipo, la creación de empleo. Por el contrario, lo que se pretende es proporcionar a los operadores económicos y laborales un clima de seguridad y confianza que posibilite esa recuperación del empleo.

Si hemos visto que el modelo español venía constituyendo un lastre difícil de levantar a la hora de atraer inversores y de hacer de España un país competitivo, la reforma pretende terminar con el hecho de que nuestro modelo laboral sea parte importante de ese lastre, en la confianza de que si ese objetivo se consigue seguirá la recuperación del empleo. Pero eso es algo muy distinto a decir que la Ley de Reforma Laboral es una ley generadora de empleo, generadora por sí misma, generadora de forma inmediata o pensar que por el hecho de su promulgación se va a rectificar la tendencia del empleo a corto plazo. De lo que se trata es de que el modelo de relaciones laborales no constituya un elemento gravemente disuasorio de la recuperación económica, lo que de forma mediata tiene que procurar empleo, pero nada más.

De hecho, la Ley de Reforma por sí misma no ha evitado la continuidad de una tendencia negativa del empleo. A finales de octubre de 2012 había 5.778.000

desempleados y el paro registrado en diciembre 2012 alcanzó los 4.907.817; es cierto que la inmensa mayoría de esa escandalosa cifra se había generado durante los nefastos gobiernos de Rodríguez Zapatero, pero lo es menos que después de tres meses y medio de andadura de la Ley de Reforma la tendencia no se había corregido incluso se había incrementado la cifra absoluta de paro.

Sin embargo no por ello están justificadas las críticas acervas que se han dirigido a este respecto a la Ley de Reforma; sólo una visión interesada y parcial las permite. El empleo es siempre una consecuencia de inversión, de consumo, de la actividad económica, de la confianza de los mercados, no de una disposición legal; lo que una disposición legal puede hacer es fomentar aquellas referencias, y es lo que la Ley de Reforma pretende, al igual que la corrección del déficit fiscal resulta una condición indispensable para la reactivación económica aunque de por sí e inmediatamente tampoco genera empleo, sino todo lo contrario; los años 2012 y 2013 están llamados a ser los de la siembra de medidas que a medio plazo proporcionen la corrección de tendencias negativas en materia económica y de empleo; quien no quiera verlo está prejuzgado por posicionamientos políticos obvios.

Una opinión confluyente al respecto ha mantenido un economista tan riguroso como VELARDE FUERTES a propósito de sus comentarios en ABC sobre el discurso de la Ministra de Empleo en la clausura de los cursos de La Granda; y el Magistrado BODAS, Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que tanto protagonismo viene teniendo en los inicios de la Reforma, declaraba a Expansión en 3 de diciembre de 2012 que no puede verse en la Reforma una fórmula mágica: “*Este cambio normativo puede contribuir a que mejore la situación y el marco laboral, pero el problema central no es ese, sino la crisis económica y la falta de liquidez.*”

#### **IV.2. Finalidad u objetivo de la Ley: la flexiseguridad.**

Lo declara de forma palmaria el preámbulo en su apartado II: “*El objetivo es la flexiseguridad.*”

Estamos ante un concepto acuñado en el ámbito europeo desde el Libro Verde a la Comisión de Empleo de 2006 y el Dictamen de 2007, que lo convierten en clave del futuro inmediato queriendo expresar con él la necesidad de compaginar de manera equilibrada los objetivos generales de flexibilidad en la gestión de las empresas y de seguridad en el empleo de los trabajadores, con especial atención a los grupos menos favorecidos (LUJÁN).

La flexiseguridad o flexiguridad, en acepción más frecuente, exige un equilibrio entre derechos laborales de los trabajadores y empresarios, del que son buenos ejemplos los acuerdos daneses al respecto o los fondos de transición de carrera previstos en los convenios colectivos suecos.

La Ley de Reforma Laboral se hace eco íntegramente de esta tendencia europea y por ello afirma que intenta garantizar los dos valores, la flexibilidad de los

empresarios y la seguridad de los trabajadores en el empleo con adecuados niveles de seguridad social; llega a afirmar en el preámbulo que esta es una reforma en la que todos ganan, empresarios y trabajadores, igual que señala “*que es una reforma completa y equilibrada*” manifestaciones de autocomplacencia que no resultan demasiado elegantes pero que pretenden expresar que no se quiere simplemente un recorte de derechos sociales con el que atajar los abusos en que ha llegado a incurrir nuestro modelo laboral, sino que se intenta lograr un equilibrio entre medidas favorables a los empresarios que pueden redundar en más y mejor empleo, y mantenimiento de un nivel de protección social asumible en un sistema que se pretende más competitivo.

De hecho, como veremos en el epígrafe que sigue, las medidas de flexibilidad interna son un capítulo fundamental de la Ley, una pieza clave de la Reforma, sin perjuicio de que haya también medidas que simplemente se dirigen a reducir los costes sociales de las empresas si se consideran que responden a conceptos o previsiones desmedidas, no homologables con el Derecho Comparado de nuestro entorno y que se vienen arrastrando en España como tabúes celosamente guardados por nuestros sindicatos y demás agentes autoproclamados como progresistas.

Pero la Reforma no toca elementos de protección social importantes como el principio de estabilidad en el empleo, la presunción general del carácter indefinido de los contratos, la presunción de laboralidad, la fuerza vinculante de los convenios colectivos, el modelo de representatividad laboral en empresas y centros de trabajo, las limitaciones contundentes a la duración de las jornadas y la exigibilidad de los descansos diarios, semanal y anual, la protección a la conciliación de la vida familiar y profesional, a la igualdad de género, la que se dispensa frente al acoso, toda la prevención de riesgos laborales, intacta, los principios de condición más beneficiosa, irrenunciabilidad de derechos o norma más favorable y tantas otras cosas; y todo ello además de que ni se altera ni se puede alterar el modelo que viene impuesto desde la Constitución, donde sólo se consideran fundamentales derechos de los trabajadores como el de huelga, libertad sindical, igualdad, libertad de expresión, intimidad, .... con todas las prerrogativas e instrumentos de protección que ello comporta.

Por consiguiente, no cabe decir que la reforma ha terminado con el sistema de protección social imperante entre nosotros; se han mantenida sus mimbres básicos, aunque se ha actuado sobre aquellos elementos que se han demostrado como difícilmente sostenibles para una gestión mínimamente competitiva de las empresas; y ello también porque entre nosotros está absolutamente arraigada la convicción de que cualquier medida de protección social a los trabajadores tiene que ser asumida por el empresario tanto en el terreno económico como en el de la gestión.

Así pues, es cierto que la reforma es equilibrada, ya que tras ella nuestro sistema sigue siendo muy tuitivo para los trabajadores y sólo se ha procedido a una corrección en aspectos que privan a la empresa de la flexibilidad necesaria para una adecuación de los recursos humanos a las cargas de trabajo de cada momento.

## V. Los contenidos y su valoración: el elenco de innovaciones

### V.1. Consideraciones preliminares

Llega el momento de adentrarnos en los diversos contenidos de la Ley de Reforma y en la valoración que los mismos nos suscitan; naturalmente, hemos de hacerlo de manera limitada, ya que tanto el análisis de los diversos contenidos como su valoración detallada se efectuará en los trabajos que siguen, sin perjuicio de que aquí debamos proceder a una panorámica general y una valoración específica sobre la trascendencia de las diversas innovaciones, para terminar con una valoración general de la selección de temas adoptada.

La primera advertencia que debe hacerse sobre este particular es que lo que la reforma modifica son puntos concretos de bloques normativos que permanecen intactos en todo lo restante, más del 90% de cualquiera de las regulaciones.

Las medidas recogidas en la Ley responden simplemente a una lista de temas que se han considerado necesitados de reforma tras una revisión del sistema; sin embargo, cabe apreciar algunas notas comunes a las materias tratadas, al margen de su constitucionalidad, cuestión que ya hemos tratado; como tales notas comunes podrí- an reseñarse las siguientes:

- Se trata de aspectos que incurran en rigidez e impiden la flexiseguridad perseguida.
- No precisan de regulación por Ley Orgánica; ello justifica, por ejemplo, que no se haya tratado la cuestión de servicios esenciales en caso de huelga.
- Son materias susceptibles de una concreción que no compete a la jurisprudencia; así, se echa de menos una regulación sobre la prestación deficiente de servicios por parte del trabajador y su eventual justificación del despido, pero es forzoso reconocer que cualquiera que sea la fórmula legal que se utilice al respecto acabaría en manos de la jurisprudencia.
- Son regulaciones que no infringen el Derecho Comunitario.
- Se trata de corregir fórmulas que no eran de previsión mayoritaria en el Derecho Comparado de nuestro entorno.

### V.2. El elenco de novedades y su valoración específica

A falta de una sistematización adecuada en la propia Ley, como ya se ha señalado, se pasa a exponer el elenco de innovaciones introducidas en diez grupos que parecen diferenciables y cuyo conjunto ofrece un conocimiento completo del contenido de la Ley.

**1º. Empleabilidad de los trabajadores.** No es un capítulo de gran calado; en él cabe destacar las siguientes medidas:

- a) La autorización a las empresas de trabajo temporal, legalizadas sólo desde 1994, para actuar como agencias de colocación, una medida que certifica una vez más la inoperancia de nuestro sistema de empleo en orden a facilitar una búsqueda eficaz de trabajo; medida oportuna aunque no quepa ver en ella una panacea cara a la generación de empleo, lo que, repetimos, depende mucho más de la oferta que del sistema de intermediación.
- b) Reforma en materia de formación profesional, con dos grandes capítulos: la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje, del que ya se ha publicado su reglamento, como se dijo y se permite ahora con tres años de duración y hasta los 30 de edad mientras la tasa de paro no baje del 15%, lo que evidencia que se busca un contrato barato más que otra cosa, aunque resulte un objetivo comprensible; y las previsiones sobre promoción y formación profesional de trabajadores. Medidas de buena voluntad al respecto y con dudosa eficacia en orden a transformar una institución que entre nosotros no acaba de asentarse debidamente.
- c) Regulación del teletrabajo o, mejor, del más amplio concepto de “*trabajo a distancia*”: apenas una actualización semántica del viejo trabajo a domicilio; se echa de menos una previsión amplia de la incidencia de la informática a este respecto.

**2º. Contratación estable.** En orden a lograr tal objetivo y a paliar esa dualidad contractual de nuestro sistema a que ya me he referido, se arbitran aquí otras tres medidas, una vez descartado el contrato único con indemnización progresiva que se defendió con vehemencia en un momento dado y recibió el aval de un colectivo relevante de economistas. Son las siguientes:

- a) El contrato de emprendedores. El Gobierno ha querido presentar este contrato como una de las estrellas de la Reforma, probablemente con un exceso de optimismo, aunque no quepa menospreciar su importancia. En el cuarto trimestre de 2012 se habían suscrito unos 70.000 contratos de este tipo, cifra relevante en sí misma pero decepcionante en cuanto a su eficacia para modificar la tendencia descendente del empleo.

El contrato se prevé para empresas de menos de 50 trabajadores, por tiempo indefinido, a jornada completa y con fuertes ayudas a través de incentivos fiscales y bonificaciones de seguridad social; la previsión de que su periodo de prueba sea de un año en todo caso ha despertado, como ya se ha dicho, fuertes críticas y tacha de anticonstitucionalidad. El propio Informe de noviembre de la OCDE recomienda la reducción de ese periodo de prueba.

No parece una figura contractual tan agresiva y contundente en orden a generar empleo como lo fue en su momento en contrato de fomento de empleo, sobre el que Felipe González acuñó la famosa frase de: “*gato blanco*,”

*gato negro, pero que cace ratones*", aludiendo a la necesidad de ser heterodoxo en este tema si eso podía mejorar el nivel de empleo.

- b) Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos. 500 € al año durante tres años es la ventaja a obtener; bien, pero sin suscitar entusiasmo alguno.
- c) Adelantamiento de la prohibición de encadenamiento de contratos temporales al 1 de enero de 2013; pequeño toque progresista de la reforma, de escasa trascendencia respecto a la eliminación del sistema dual.

La OCDE en el Informe presentado en 29 de noviembre de 2012 vuelve a insistir sobre la creación de un contrato único con una indemnización por despido progresiva en función de la antigüedad del trabajador.

**3º. Medidas de flexibilidad de carácter general y para contratos ordinarios a mantener.** Estamos ante facilidades al empresario, nada decisivas pero que algo ayudan en la administración de recursos humanos.

- a) La posibilidad de realizar horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial.
- b) Clasificación profesional por grupos profesionales simplemente; desaparecen ya las tradicionales categorías profesionales, y al trabajador sólo se le clasificaría por su grupo (titulados, técnicos, operarios, subalternos...); ello permitirá una mayor polivalencia del empleado y se prevé que los convenios colectivos adopten el sistema de clasificación profesional en el plazo de un año, lo que suscita diversos problemas.
- c) Se permite la distribución irregular de la jornada en un 10% de la misma; se incrementa así el antiguo 5% aunque con respeto a los descansos diario y semanal.

Nótese, por tanto, que todo el Derecho Individual del Trabajo queda prácticamente intacto, desde la caracterización del contrato de trabajo hasta sus sujetos, su objeto y su contenido, ya que la reforma sólo afectará a las vicisitudes propias del mismo y, dentro de ellas, a aspectos muy específicos.

**4º. Medidas tendentes a la modificación de condiciones laborales o a la propia situación de vigencia de los contratos de trabajo.** Estamos ante uno de los tres capítulos, junto con el del despido y la negociación colectiva, que sin duda destacan por su importancia dentro de la reforma; sin entrar en el detalle de su régimen jurídico, al que luego se dedicará un trabajo monográfico, deben aquí destacarse los siguientes aspectos generales:

- a) Estamos hablando de las modificaciones introducidas respecto a movilidad funcional y geográfica, modificación de las condiciones de trabajo que inclu-

- yen ahora reducción de salarios, suspensión temporal de contratos y reducción de jornadas entre un 10% y un 70%, así como descuelgue salarial que se admite por primera vez en el ámbito de la empresa, con carácter temporal y sobre las condiciones de trabajo básicas. Son las medidas que se han considerado como propias de la llamada flexibilidad interna, para oponerlas a la flexibilidad externa que las extinciones de contrato suponen. Su importancia radica en constituirse en un repertorio de alternativas que pueden evitar los despidos colectivos a la vez que alivian a las empresas del importante capítulo de costes que salarios y Seguridad Social constituyen ante escenarios de dificultades económicas.
- b) Debe subrayarse que la importancia de las modificaciones en materia de movilidad funcional y geográfica es muy pequeña en contraste con las de los procedimientos colectivos tendentes a la modificación, suspensión, reducción de jornada o descuelgue salarial, cuya trascendencia es máxima. Baste señalar que el Informe elaborado por ADECCO, la Fundación Sagardoy y el Club de Excelencia y Sostenibilidad, de noviembre 2012, resaltaba que, aunque el 75% de la Compañías estudiadas habían procedido a diversos ajustes, los procedimientos colectivos distintos de los despidos habían crecido desde la aprobación de la reforma mucho más que los de despido; lo mismo había destacado GONZÁLEZ ORTEGA sobre datos del Ministerio de Empleo; y en la misma línea va el Informe Cuatrecasas de diciembre 2012. Y el propio Comisario de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea enfatizaba, en su visita a España de diciembre 2012, la importancia de los procesos de reducción de jornada como alternativa a los despidos.
- c) Como ha señalado MATORRAS, los ajustes sobre condiciones de trabajo no son una novedad dentro de nuestro sistema (ya vimos la importancia de las modificaciones de 1994) pero la reforma laboral ha facilitado mucho las cosas. Podría decirse que ha dado auténtica carta de naturaleza a estos procedimientos como alternativa inequívoca a los despidos colectivos, con una previsión legal y expresa, clara en cuanto a sus causas, objeto y procedimiento de la que antes carecían.
- d) Como tuve ocasión de señalar en la Jornada Sobre la Reforma Laboral de la Asociación Española de Dirección de Personal, conviene tener en cuenta por la empresa el contraste de requisitos, características y efectos que cada uno de estos procedimientos tiene frente a los despidos colectivos, y que podríamos resumir así:
- Todos ellos son causales, basados en motivos económicos, técnicos, organizativos o productivos, aunque en las suspensiones y reducciones de jornada las causas son transitorias, en los despidos son definitivas y en las reducciones de salario pueden ser de un tipo u otro.

- Mientras los despidos son caros y traumáticos, no lo son ni las suspensiones ni las reducciones de jornada, y sólo parcialmente las reducciones de salario.
  - Todos ellos exigen una justificación documental, que es máxima en los despidos.
  - Todos ellos exigen una negociación con la representación laboral, y el acuerdo con la misma genera la presunción de concurrencia de las causas, salvo en los despidos.
  - Todas ellas plantean importantes problemas de interlocución y de diversos tipos de reclamaciones judiciales.
  - Despidos, suspensiones y reducciones de jornada se benefician de prestaciones de desempleo.
- e) Por primera vez, la empresa cuenta, ante una situación de difícil viabilidad, con un repertorio de iniciativas posibles entre las que elegir, según sus necesidades y posibilidades, que puede conjugar, que puede aplicar simultánea o sucesivamente, lo que, si cuenta con un asesoramiento cualificado, puede facilitarle salidas a sus problemas eficaces y distintas a la única que hasta ahora parecía procedente, la de los despidos. El cambio es de una importancia enorme, en particular en un marco de crisis como el que venimos sufriendo desde 2008; sectores como el de construcción habrían prácticamente desaparecido si en estos años no se hubiera contado con este abanico de posibilidades.

**5º. Medidas relativas a la extinción del contrato de trabajo.** Estamos aquí también ante otra de las grandes cumbres de la reforma, por tocar a la materia más sensible de las relaciones laborales como es el despido. Se introducen novedades importantes aunque puntuales; son las siguientes:

- a) En cuanto al despido individual improcedente referido a contratos ordinarios indefinidos, se rompe el tabú, hasta ahora intocable, de la indemnización de 45 días de salario por año de servicio, pasando a 33 días por año. Se produce así la generalización de lo que era la indemnización del contrato para el fomento de la contratación indefinida, y un acercamiento con la indemnización de los contratos temporales y también con las pautas habituales en los países de nuestro entorno, aunque nuestra indemnización sigue estando muy por encima de la media del Derecho Comparado; buena prueba de ello es que la OCDE, en su reciente Informe de 12 noviembre 2012, ha insistido en que si la reforma no produce los efectos deseados habría que profundizar en el abaratamiento de nuestro despido.

Se rompe así con una situación excepcional, insólita dentro de la Unión Europea, pero que tampoco elimina el carácter sumamente protector que sigue teniendo nuestro sistema de despido, que conserva todo el régimen relativo a las causas, la forma, la calificación, los efectos y su beneficioso tratamiento

- procesal. Nótese, además, que sólo se cambia lo relativo al contrato ordinario, no a los especiales ni a las relaciones laborales especiales, indefinido y no temporal, e improcedente y no nulo, ya que la privilegiada protección al despido nulo se mantiene también incólume.
- b) Se eliminan los salarios de tramitación correspondientes al tiempo consumido por los procedimientos de despido respecto a los calificados como improcedentes y en los que la opción del empresario sea por la indemnización; verdaderamente, no se veía porqué el empresario tenía que pagar la lentitud de nuestra justicia, con la posibilidad, sólo parcial, tardía e incierta de recuperar parte de esos salarios de tramitación del Estado. De nuevo nótese que la eliminación no afecta ni a los despidos nulos ni a los improcedentes en que se opte por la readmisión. Se evitará así la abundante picaresca tendente a prolongar los procedimientos judiciales injustificadamente.
- c) Se acaba con la absurda figura del llamado “*despido-exprés*”, en el que el empresario, sin necesidad siquiera de conciliación previa, reconocía inmediatamente después del despido su improcedencia y pagaba los 45 días para evitar salarios de tramitación; discute un sector doctrinal que no se pueda seguir haciendo, incluso después de la reforma, lo que, al margen de su posibilidad meramente académica, resulta desde luego ahora sumamente inseguro y por ello desaconsejable.
- d) En cuanto al despido colectivo se ha producido la medida que me atrevo a calificar como reina de la reforma: la supresión, salvo supuestos de fuerza mayor (excepción poco comprensible) de la autorización administrativa previa que regía entre nosotros desde la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, lo que ha hecho señalar oportunamente a M<sup>a</sup> JOSÉ DILLA que se trataba ya de “*algo profundamente arraigado en nuestro inconsciente colectivo.*” La opinión doctrinal mayoritaria es favorable a esta supresión, aunque alguna voz ha mantenido ciertas reticencias al respecto; SALA FRANCO ha advertido que la experiencia francesa ha hecho añorar los tiempos de la autorización administrativa. Pero lo cierto es que todos los países de nuestro entorno, salvo Grecia, los últimos Francia y Holanda, han ido sustituyendo el sistema de autorización administrativa por el de revisión judicial posterior.

Ahora bien, no cabe llamarse a engaño; el empresario, que ha ganado en celeridad, no ha quedado libre de que se revisen las causas del despido y el procedimiento seguido; simplemente se ha producido lo que calificué en la Jornada de la Facultad de Derecho de ICADE sobre la Reforma como un traslado del trámite revisorio en dos sentidos: de la Administración a los tribunales y de un control *ex ante* a otro *ex post*; y los primeros indicios apuntan claramente a que la revisión judicial posterior no va a ser más benévola que la que efectuaban las autoridades laborales, aunque ciertamente siempre será más independiente y de mayor calidad jurídica, lo que necesariamente conduce a

una valoración positiva de la medida, aunque una sentencia tardía desfavorable tendrá efectos económicos graves, lo que antes podía ocurrir también, aunque con menos facilidad, si se anulaba en lo contencioso-administrativo la autorización de un ERE.

No puede olvidarse a este respecto que subsiste la necesidad de contar con una causa eficiente de carácter empresarial, que se ha mantenido (el Reglamento ha resultado muy poco positivo) el farragoso aparato documental tradicional en estos procesos, que hay que mantener un periodo de consultas que cuenta con graves problemas de interlocución y requisitos; que la autoridad laboral conserva importantes facultades de intervención en lo que se ha llegado a llamar “control indirecto”; y, que en particular si no se logra acuerdo, al empresario le espera un amenazante panorama procesal. El nuevo art. 124 LJS resulta preocupante.

También es de destacar que las facultades de revisión judicial, que la reforma parecía querer recortar, se están ejercitando por el contrario a fondo, examinando rigurosamente las causas invocadas y el procedimiento seguido; las primeras sentencias de la Audiencia Nacional aplicando la reforma presentaban un balance de 9 a 2 a favor de la nulidad o la improcedencia de despidos colectivos enjuiciados, si bien es cierto que también en los primeros pasos de la reforma algunos empresarios interpretaron superficialmente que este tipo de despidos se podía llevar adelante sin ningún tipo de traba ni limitación, lo que se ha ido corrigiendo progresivamente. Según el Informe de Cuatrecasas de diciembre 2012 de 28 sentencias de distintos tribunales sobre despidos colectivos, sólo seis los han validado, y ello fundamentalmente por defectos de forma.

- e) Aunque sin la misma importancia, también hay que mencionar aquí las previsiones en cuanto a la aplicación al sector público de algunas del despido colectivo por causas empresariales, así como la limitación a las indemnizaciones de la alta dirección y los contratos mercantiles. Por último, que junto a lo reseñado se contempla también modificaciones de menor importancia para evitar el absentismo laboral, uno de los cánceres de nuestras empresas, y alguna secundaria sobre la falta de adaptación del trabajador al puesto de trabajo, ambas como causas objetivas de extinción del contrato. Se echa de menos mayor ambición respecto al absentismo.

**6º. Modificaciones en materia de negociación colectiva.** Es el tercer tema sobresaliente de la reforma, siendo las cuatro medidas que lo configuran las siguientes:

- a) La preferencia del convenio colectivo de empresa sobre los sectoriales. Ello tiene dos efectos positivos: la acomodación de condiciones a las características y situación de cada empresa y, por qué no decirlo, la debilitación de la hegemonía de los grandes sindicatos en la articulación de la negociación colectiva,

- lo que venía a dejar en sus manos la fijación de condiciones laborales, que lógicamente se hacía con una óptica socio-laboral y menor sensibilidad respecto a situaciones económicas generales o empresariales.
- b) La modificación de la ultraactividad de los convenios, para evitar que sus previsiones se perpetúen por falta de acuerdo en unas nuevas negociaciones. Es otra de las grandes innovaciones. Hasta ahora, la falta de acuerdo en una negociación suponía que seguía rigiendo el convenio anterior indefinidamente, lo que reducía considerablemente la capacidad del empresario; ahora, si no se logra acuerdo, pasará a aplicarse el convenio de ámbito superior si existe; si no existe, no habrá convenio, lo que tampoco permite pensar en que se pase a condiciones legales mínimas, pero no cabe duda que los representantes laborales saben que abocan a una situación en que pueden producirse pérdidas de derechos significativas y eso estimulará su voluntad negociadora.
  - c) La posibilidad de diversificación por materias de la duración del convenio, algo positivo que tampoco era imposible con anterioridad, aunque ahora se asegura y generaliza.
  - d) La posible inaplicación de las condiciones de un convenio vigente, y no sólo el llamado descuelgue salarial que antes se ha mencionado sino la revisión del convenio por los sujetos legitimados para negociarla.

Aquí sí que estamos sin duda ante modificaciones de gran alcance y, al igual que ocurre con el despido, ante la penetración en un tema tabú que hasta ahora los sindicatos custodiaban celosamente impidiendo cualquier invasión legal en los mismos.

De todos modos es de resaltar que en el llamado Derecho Sindical no se tocan tres de los cuatro bloques temáticos que lo componen, ya que resultan intactos los correspondientes a libertad sindical, representación en la empresa y conflictos colectivos, huelga incluida; y de la negociación colectiva se han dejado *“intocados una buena parte de sus preceptos, y no de los menos importantes...”* (RODRÍGUEZ SAÑUDO)

**7º. Previsiones respecto a trabajadores mayores.** La Reforma se deja llevar aquí de un afán puramente recaudatorio propiciado por las dificultades de sostenimiento del sistema de Seguridad Social, tema ciertamente preocupante; de este modo, paradójicamente y aunque el núcleo sustancial del desempleo está en el juvenil, se procede a la protección del empleo de los mayores a través de dos medidas:

- a) Nulidad de las cláusulas de convenio colectivo que permitan la jubilación forzosa de trabajadores a determinada edad; se está ante un tema que ha sufrido todo tipo de vaivenes en los últimos años, admisión, prohibición, admisión bajo determinadas circunstancias, variación de tales circunstancias, etc; la reforma opta por la prohibición mediante convenios, y evidentemente mediante cualquier otro instrumento como el acuerdo de empresa o el contrato. Se

propicia así la prolongación de la vida laboral hasta la edad ordinaria de jubilación, que a su vez se ha elevado mediante modificación a la Ley General de Seguridad Social por la de Actualización y Mejora de la misma, a partir de 2011. La extinción individualizada de contratos por razón de edad y antes de alcanzar la legal de jubilación queda así bloqueada.

- b) Actualización y extensión de otra medida de 2011 consistente en el pago de un canon por el hecho de incluir en los procedimientos de despido colectivo a trabajadores de 50 años o más, canon por importe equivalente a las prestaciones de desempleo y cotizaciones que ingresa el Servicio Público de Empleo de que hayan disfrutado los trabajadores de esa edad incluidos en un despido colectivo más todos aquellos cuyo contrato se haya extinguido tres años antes o se extinga tres años después por causas que no sean inherentes a la persona del trabajador.

La empresa o el grupo ha de contar con 100 trabajadores y con beneficios en los últimos dos años, y en ese caso se dispara el canon en cuestión aunque el procedimiento de despido colectivo haya concluido con acuerdo o haya sido declarado judicialmente como justificado.

El importe de esta aportación a la que el reglamento ha querido negar la naturaleza tributaria de forma absurda, puede alcanzar volúmenes elevadísimos, dada la generalidad con que se concibe y su aplicación incluso si no estamos ante procesos colectivos de prejubilaciones, que es su origen en la Compañía Telefónica, la primera que pactó este tipo de canon, que luego pasó a la Ley en 2011 y ahora se amplía e intensifica en la Reforma Laboral constituyendo el auténtico borrón de la misma, al ser un tributo cuya cuantía ni siquiera se conoce en el momento del devengo y que penaliza fuertemente unos procedimientos perfectamente legales y justificados.

**8º. Medidas instrumentales de las anteriores.** Como tales hay que considerar dos:

- a) El conjunto de modificaciones procesales que se llevan a cabo en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para adaptar sus contenidos a los de Derecho Sustantivo que la reforma opera; así, las posibles y variadas reclamaciones judiciales a interponer por los afectados por procedimientos colectivos de despido, de reducción de jornada o de suspensión de contratos.

La nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ya de por sí ha tenido un alcance inmenso, lo que convierte en inexplicable, salvo por motivos de cercanía a las elecciones generales, el que su tramitación parlamentaria pasase sin pena ni gloria, apenas sin enmiendas y aceptando todo lo que surgió de un equipo restringido de estudio sobre el particular; ahora, con las adaptaciones que se han llevado a cabo a propósito de la Reforma Laboral se intensifica el problemático carácter de la Ley.

- b) Junto a esas adaptaciones procesales hay que mencionar aquí también las modificaciones llevadas a cabo sobre la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, para actualizar sus infracciones y sanciones con las nuevas previsiones legales.

En ambos casos, las reformas instrumentales revisten una severidad que de alguna manera se orienta en sentido contrario a los propósitos sustantivos de la reforma laboral; es otro capítulo poco convincente de la misma aunque refuerza y evidencia su carácter equilibrado, refiriéndolo esta vez a la tensión entre aspectos favorables al empresario y a los trabajadores, ya que la tutela de éstos se refuerza, tanto en vía administrativa como en vía judicial, cuando sus derechos se ven disminuidos de algún modo por las previsiones reformistas.

**9º. Medidas puramente complementarias.** Considerando como tales aquellas que, por un lado, revisten escasa trascendencia, y por otro son inconcebibles sin las anteriormente reseñadas a las que sirven, podemos citar las tres siguientes:

- Las modificaciones en el IRPF con respecto a las indemnizaciones por despido: se reitera la exención del importe de 45 días por año de servicio, pero se niega la misma si tal indemnización deriva de convenio, pacto o contrato.
- Se extiende la protección a diversos efectos a favor de víctimas del terrorismo o de la violencia de género.
- Se contempla el pago por el Fondo de Garantía Salarial de 8 días de salario por año de servicio en empresas de 25 trabajadores y en casos de contratos indefinidos que se extingan por causas empresariales. Acaba así la utopía del Fondo de Capitalización previsto en la reforma de 2010 que aspiraba a trasplantar entre nosotros el modelo austriaco, estableciendo parte de las indemnizaciones por despido a cargo de dicho Fondo.

**10º. Previsiones residuales.** A nivel ya de ínfima importancia cabe considerar las siguientes:

- Las modificaciones introducidas en materia de conciliación de la vida profesional y familiar, con algunas precisiones oportunas aunque continuistas, y que, desde luego, mantienen la protección existente hasta el momento incluso con leves mejoras.
- El anuncio de posibles mejoras reguladoras en cuanto a las relaciones laborales al servicio del hogar familiar.
- Anuncio de un Proyecto de Ley para antes de 1 de enero de 2014 con el fin de mejorar el régimen de las empresas de inserción.

### V.3. Valoración general

Éste es el elenco. La valoración del mismo parece justo que sea positiva, ya que el repertorio de temas elegidos resulta oportuno y da en el clavo de materias enormemente sensibles en orden a lograr las finalidades que se han enunciado en el preámbulo de la ley; desde luego, percute sobre muchos de los puntos que en los últimos años han recibido mayores críticas como manifestaciones de rigidez de nuestro sistema.

Y, por otro lado, tal elenco es suficientemente amplio sin resultar excesivo, esto es, tan amplio que suscitara una ruptura de nuestro sistema de relaciones laborales de tal envergadura que se generase un periodo significativo de inseguridad jurídica.

Ni puede afirmarse que no sobra ni falta ninguna materia, ya que a tal respecto encontraríamos opiniones justificadas de todas las clases y colores, ni, mucho menos, que las previsiones que se contemplan con respecto a cada una de estas materias sean las óptimas, pues ya hemos visto que algunas resultan francamente discutibles y otras algo decepcionantes, pero sí hay un porcentaje apreciable de cuestiones que se tratan en el sentido y dirección que las circunstancias exigían; en algunas se ha actuado con verdadera valentía; en otras, el Gobierno ha querido manifestar su talante centrista y centrado, manteniendo instituciones o niveles de protección que una perspectiva radical consideraría improcedente. Pero lo que importa es que el balance final es positivo, con todos los defectos que se quiera, pero positivo. Se hubiera podido hacer mejor, no cabe duda, pero lo que se ha hecho tenía que hacerse y en la dirección, mejor o peor seguida, en que se ha hecho. Ese valor parece que debe predominar sobre las imperfecciones, los defectos o las insuficiencias.

### Bibliografía

- AAVV (Dir. I. GARCÍA PERROTE- JR. MERCADER), “*Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del Real Decreto-Ley 3/2012 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.*” Lex Nova, Valladolid, 2012.
- AAVV (Dir. I. GARCÍA PERROTE- JR. MERCADER), “*La regulación del mercado laboral.*” Lex Nova, Valladolid, 2012.
- AAVV (Dir. J. THIBAUT), “*La Reforma Laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo.*”, La Ley, 2012.
- AAVV, “*Jornadas sobre las reformas laborales de 2012 y su aplicación práctica.*” UPCO-ICADE, 2012.
- AAVV, “*Jornada sobre la reforma laboral*”, AEDIPE, noviembre 2012.
- AAVV, “*Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho del Trabajo*” Nº 100, Extraordinario sobre la Reforma Laboral, noviembre 2012.
- AAVV (Dir. MONTOYA-GARCÍA MURCIA), “*Comentario a la Reforma Laboral de 2012*”, Cívitas, 2012.

- CASAS- RODRÍGUEZ PIÑERO, “*Las reformas de la Reforma laboral de 2012*” (La Ley 3/2012 y el RDL 20/2012), Relaciones Laborales, 15-18, 2012, agosto-septiembre 2012.
- CASAS-RODRÍGUEZ PIÑERO-VALDÉS, “*La nueva reforma laboral*”, Relaciones Laborales, nº 5, marzo 2012.
- CRISTOBAL, R.- SAN MARTÍN, C., “*Nuevas perspectivas en materia de intermediación laboral*” en “*La Reforma Laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo.*”
- DILLA CATALÁ, M<sup>a</sup> J., “*Suspensión, reducción temporal de jornada y fuerza mayor*” en “*Comentario a la Reforma Laboral de 2012*”.
- GOERLICH- PESET J.M., “*La extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012: la culminación de una larga evolución*” en Autores Varios, Reforma Laboral 2012.
- “*Nuevas perspectivas en materia de indemnizaciones y otros efectos vinculados a la extinción del contrato de trabajo*” en la “*Reforma Laboral de 2012, nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*”.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S., “*Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor*” en “*La Regulación del Mercado Laboral*”.
- HERNÁNDEZ LAHOZ, “*La tramitación de la reforma laboral: del Real Decreto Ley 3-2012 de 10 de febrero a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral*” nº 100 Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- LÓPEZ ÁLVAREZ, M<sup>a</sup> J., “*Cuestiones pendientes en torno a la ultractividad del Convenio colectivo,*” Aranzadi, TSJ Y AP, volumen V, 1999.
- MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., “*Los ajustes sobre condiciones económicas tras la reforma laboral de 2012*”, en “*Jornadas Sobre las Reformas Laborales de 2012 y su aplicación práctica*”.
- MOLERO MANGLANO, C., “*Los despidos colectivos*” en “*Jornada sobre las reformas laborales de 2012 y su aplicación práctica*”.
- “*Las alternativas a los despidos colectivos*” en “*Jornada sobre la reforma laboral de la Asociación Española de Dirección de Personal*”, octubre 2012.
  - “*El despido de trabajadores de 50 años*” en Aula Laboral, Abdón Pedrajas & Molero, 16 noviembre 2012.
  - “*Novedades respecto al Decreto Ley 3/2012 en materia de extinción de contratos*”, Aula Laboral, Abdón Pedrajas & Molero, 13 julio 2012.
- MOLERO-PEDRAJAS-SALA, “*La reforma en los expedientes de regulación de empleo*”, Tirant Lo Blanch/ Abdón Pedrajas & Molero, 2012.
- MONTOYA MELGAR, A., “*La Reforma laboral de 2012: los fines y los medios*”, en “*Comentario a la Reforma Laboral de 2012*”.
- PALOMEQUE LÓPEZ, C., “*La versión política de la reforma laboral permanente.*”

– *La afectación del equilibrio del modelo laboral*” en “La Regulación del Mercado Laboral”.

PEDRAJAS-SALA-MOLERO, “*La flexibilidad interna en la empresa: reformas operadas y reformas pendientes*”, Tirant Lo Blanch/ Abdón Pedrajas & Molero, 2012.

RODRÍGUEZ SAÑUDO, F., “*Reformas en el régimen jurídico de la negociación colectiva*”, en nº 100 RMES.

SALA FRANCO- MOLERO MANGLANO, “*Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercados Laboral. Principales novedades respecto al RD-Ley 3/2012.*” Observatorio de Recursos Humanos, septiembre 2012.

THIBAUT ARANDA, J., “*Presentación*” en “La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo”

– “*Ley 3/2012, de Medidas Urgentes para la Reforma de Mercado Laboral*”, en Aula Laboral, Abdón Pedrajas & Molero, 29 de febrero de 2012.