



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**ANÁLISIS DEL PROCESO DE DESPIDO COLECTIVO
TRAS LA REFORMA ACOMETIDA POR EL REAL
DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE
MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL
MERCADO LABORAL**

Autor: Inés Torrente Gayarre

5º E-3 D

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Ana Higuera Garrido

Madrid

Junio 2019

RESUMEN

El mercado laboral español se ha visto bajo la necesidad de adaptarse a los cambios de carácter económico y social, acontecidos a lo largo de los años. Para ello, se han acometido una serie de reformas laborales, cuyo principal objetivo no era sólo esta adaptación, sino la evolución y desarrollo de las circunstancias en las que se han ido encontrando las empresas y sus trabajadores.

Una vez visto el progreso que el sistema español ha llevado a cabo desde el año 1984, se presenta el 2012 con una reforma que modificó la última, efectuada en 2010. Así pues, el 10 de febrero de 2012, se aprueba por el Consejo de Ministros el Real Decreto-ley 3/2012, que daba comienzo a nueva legislación en materia de lo laboral.

Prestando una especial a esta nueva regulación, centramos la atención en un aspecto más concreto: los despidos colectivos y las transformaciones normativas y novedades que esta última reforma laboral ha supuesto para ellos, quedando estas comprendidas y reguladas en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

Palabras clave: despido colectivo, procedimiento de despido colectivo, mercado laboral, reforma laboral, modificaciones y novedades normativas, expediente de regulación de empleo

ABSTRACT

The Spanish labor market has been under the need to adapt to the economic and social changes that have taken place over the years. For this, a series of labor reforms have been undertaken, whose main objective was not only this adaptation, but the evolution and development of the circumstances in which the companies and their workers have been found.

Once we have seen the progress that the Spanish system has made since 1984, 2012 is presented with a reform that modified the last one, carried out in 2010. Thus, on February 10, 2012, it was approved by the Council of Ministers the Royal Decree-law 3/2012, which started new legislation on labor matters.

Paying special attention to this new regulation, we focus our attention on a more concrete aspect: the collective dismissals and the normative transformations and novelties that this last labor reform has meant for them, being these included and regulated in Royal ordinance 1483/2012, of October 29th.

Key words: collective lay-offs, collective dismissal procedure, labor market, labor reform, modifications and regulatory novelties, employment regulation file

INDICE

LISTADO DE ABREVIATURAS.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
1. LA REFORMA LABORAL A TRAVÉS DE LA LEY 3/2012.....	4
1.1 Situación laboral antes de la reforma de 2012.....	4
1.2 Reformas laborales previas al 2012.....	6
1.3 La reforma laboral de 2012: el Real Decreto-ley 3/2012.....	12
• Capítulo 1 del Real Decreto: medidas para fomentar la empleabilidad.....	13
• Capítulo 2 del Real Decreto: medidas para implementar la contratación indefinida y la creación de empleo.....	14
• Capítulo 3 del Real Decreto: medidas para favorecer la flexibilidad interna.....	15
• Capítulo 4 del Real Decreto: medidas para mejorar la eficiencia laboral en el mercado de trabajo	19
• Capítulo 5 del Real Decreto: reformas del régimen jurídico...21	
2. APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1483/2012.....	27
2.1 Concepto de despido colectivo.....	27
• Definición (Artículo 51 del Estatuto de Trabajadores).....	27
• Causas habilitantes.....	27
• Número de trabajadores afectados y periodo de referencia....	28
2.2 Procedimiento del expediente de regulación de empleo.....	29
• Periodo de consultas.....	30
○ Inicio.....	30
○ Representantes de los trabajadores.....	30
○ Objeto periodo de consultas.....	31
○ Duración.....	32

○ Finalización.....	32
• Intervención de la autoridad laboral	32
• Deberes de información.....	33
• Trámite del despido.....	34
3. CONCLUSIONES.....	37
4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
5. ANEXO.....	43

LISTADO DE ABREVIATURAS

AN: Audiencia Nacional

CAES: Centro de Asesoría y Estudios Sociales

EPA: Encuesta de Población Activa

ERE: Expediente de Regulación de Empleo

ET: Estatuto de Trabajadores

INE: Instituto Nacional de Estadística

IT: Inspección de Trabajo

LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

PYMES: Pequeñas Y Medianas Empresas

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

SS: Seguridad Social

TS: Tribunal Supremo

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

INTRODUCCIÓN

El protagonista de este Trabajo de Fin de Grado es el proceso de despido colectivo, aunque bien es cierto que viene de la mano con un análisis de las reformas laborales acaecidas en el panorama español, dotándose de especial relevancia a la reforma acometida por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Uno de los motivos personales en base a los cuales se ha suscitado la elección de este tema fue el interés despertado en mí tras el estudio, en el curso académico anterior, de la asignatura de Derecho Laboral de las Relaciones Colectivas. Resulta interesante como escuchamos a diario el concepto de ERE, pero siquiera sabemos cómo se lleva a cabo el procedimiento en cuestión, qué pasos se siguen, cuáles son las causas, sus consecuencias...

Gracias a este trabajo se permitirá obtener una visión más en profundidad de este hecho del que estamos rodeados y que afecta a nuestro día a día, o que podría afectarnos en un futuro no tan lejano, analizando los puntos más importantes y necesarios para la adecuada comprensión de la materia.

De este modo, el presente documento se divide, tras esta introducción, en cinco epígrafes.

El primero de ellos se centra en la reforma laboral sucedida a través de la Ley 3/2012, explicando para ello la situación laboral previa a dicha reforma, así como el resto de las modificaciones de este carácter anteriores a la realizada en ese año 2012. Dentro de este mismo epígrafe, se estudiará con más detalle este Real Decreto-ley 3/2012, prestando atención a cada uno de sus capítulos y las medidas que se han acordado y cambiado en materia de lo laboral gracias a esta nueva legislación.

El segundo epígrafe se centra ya en la aplicación del Real Decreto 1483/2012, fijándonos para ellos en el concepto de despido colectivo, abarcando su definición, las causas habilitantes del mismo, el número de trabajadores afectados y el periodo de referencia. También se explicará el procedimiento en sí del expediente de regulación de empleo, comenzando este por el periodo de consultas, seguido de la intervención de la autoridad

laboral, viendo posteriormente los deberes de información y cerrando con la tramitación del despido. Asimismo, se hablará de las novedades que se han mostrado en esta materia de despidos colectivos, tocando el tema de la eliminación de la autorización administrativa por parte de la autoridad laboral, así como los nuevos procedimientos, ya no sólo en la fase individual, sino en la colectiva.

El tercero de los epígrafes se basa en las conclusiones alcanzadas tras la elaboración del pertinente trabajo, seguido del cuarto y del quinto epígrafe, resultando estos las referencias bibliográficas utilizadas y el anexo, respectivamente.

1. LA REFORMA LABORAL A TRAVÉS DE LA LEY 3/2012

1.1. Situación laboral antes de la reforma de 2012

La tasa de parados a principios del año 2012 se elevaba a más de cinco millones de personas¹ según el INE (Instituto Nacional de Estadística) , superando con creces la media del resto de países europeos, siendo en exclusividad superados por Grecia. La presencia de una insuficiente formación o inadaptaciones en el proceso educativo fueron algunos de los motivos que provocaron que los jóvenes fueran uno de los colectivos más afectados entonces, esencialmente aquellos cuyas edades quedaban comprendidas entre los dieciséis y los veinticuatro años, es decir, grupo falta de situación laboral alguna es calificada como paro juvenil, cuya tasa era igualmente muy elevada. Junto a los jóvenes, otros de los gremios más perjudicados eran las mujeres y todos aquellos cuya educación no fuese del todo suficiente para lo que el mercado laboral venía exigiendo. Aún incluso aquellos trabajadores que contaban con contratos temporales en las compañías no estaban situados dentro de la diana a la hora de elegir a quien formar mejor dentro de las empresas, pues dado que su rotación era mayor, no eran considerados como buenos sujetos en los que invertir en aprendizaje, pues tarde o temprano acabarían marchándose. Esto perjudicaba a los asalariados, pues lo que se fomentaba así era la falta de habilidad para aclimatarse a los ciclos de la actividad económica y laboral.

De este modo, una de las características de este mercado no era otra, sino que la temporalidad. Tras la crisis económica, un gran número de empleados se vieron dañados por los sistemas de rotación de las compañías, contractualmente hablando. Concretamos que se trataban de contratos temporales, a corto plazo, pues la idea era que precisamente estos individuos de los que veníamos hablando, ocupaban posiciones laborales que no implicaban una excesiva preparación y especialización y un relativo valor añadido. Esto se traducía en escasos costes de despido, a diferencia de los contratos indefinidos, que,

¹ En la EPA (Encuesta de Población Activa), encontrada en la Sección Prensa de la página web oficial del INE, si prestamos atención a la información aportada en el cuarto trimestre de 2011, observamos la presencia de 23.440,3 (en miles) de personas activas, de las cuales 5.287,3 (en miles) son parados. Esto implica que en el cuarto trimestre de 2011, a las puertas del 2012, la tasa de paro (en porcentaje) era del 22,56%, no dejando de aumentar hasta el primer trimestre de 2014.

por tanto, aportaban una mayor seguridad. Los comentados despidos no dejaban de ser una herramienta utilizada a modo de solución para la problemática de la flexibilidad, que, en lugar de enfrentarse a ella desde el interior, se hacía desde el exterior. Así pues, es como surgen los conceptos de flexibilidad interna y flexibilidad externa, que conviene tener claros pues estarán presentes a lo largo de las próximas páginas. Según uno de los artículos escritos por Javier Rubio, abogado de CAES² (Centro de Asesoría y Estudios Sociales), *“la flexibilidad interna es la que afecta a las condiciones concretas de trabajo mientras dura la relación laboral (jornada, horario, salario, turnos, incentivos, suspensión del contrato, etc.), mientras que la flexibilidad externa tiene que ver con el inicio y el fin de la relación laboral, es decir, las condiciones de entrada y salida del mercado de trabajo.”*

Consecuencias que traen consigo la flexibilidad externa son la simplificación de las garantías, indemnizaciones y procedimientos en general, llegándose a poner en tela de juicio si verdaderamente se está cumpliendo con la tutela judicial efectiva de los trabajadores en proceso de despido. Estas consecuencias que supone el progreso de la flexibilidad externa se hacen aún más significativas cuando el mercado laboral, como lo era el español en 2012, parece inamovible.

Otro factor a tener en cuenta es que la acaecida crisis económica, de la que poco a poco España se va recuperando conforme el paso de los años, estuvo estrechamente ligada con el sector de la construcción, área donde la temporalidad contractual resultaba más bien prominente. El derrumbamiento de los puestos y posiciones se deriva, precisamente, de la caída de este sector de la construcción.

Antes de la reforma laboral de 2012, y, a consecuencia de modificaciones coyunturales y estructurales, la inestabilidad e inseguridad de los empleados era una de las circunstancias a tener en cuenta, así como la incompatibilidad existente entre la temporalidad contractual y la inversión en formación por parte de las empresas a aquellos sujetos que contasen con este tipo de contratos, la falta de flexibilidad del mercado laboral español entonces caracterizado por una rigidez real, o la insuficiencia de la efectividad de las negociaciones colectivas, se hicieron visibles las necesidades de un cambio en la sistemática de las relaciones en lo laboral. Se buscaba entonces creación de empleo, mayor seguridad para

² Artículo encontrado en la página web oficial del CAES, en el apartado de Asesoría Jurídica.

los trabajadores y una eficacia superior del sistema. Para la consecución de estos objetivos, el gobierno español consideró que deberían ser tratados los siguientes asuntos, entre otros: la reforma de la negociación colectiva mejorando a su vez no solo la comunicación entre los empleados y las empresas en cuestión, sino la flexibilidad interna en los lugares de trabajo sin perjudicar la seguridad de estos trabajadores, el adecuado ajuste de las habilidades de los asalariados no en exclusiva a las exigencias del mercado laboral, sino a las exigencias de las propias sociedades empresariales, a través de una correcta instrucción, desarrollar de manera positiva la eficacia y competencias de los asalariados, y, por supuesto, tratar de solucionar la problemática que implica la dualidad laboral³, promoviendo la producción de puestos y ocupaciones, en cantidad y calidad.

La existencia de dualidad laboral no quiere decir que únicamente subsistan dos tipos de contratos en materia del trabajo. La variedad contractual laboral en el mercado español es cuanto menos amplia, aunque se pueden agrupar estos contratos en cuatro bloques: los contratos indefinidos, los contratos temporales, los contratos en prácticas y los contratos para la formación y el aprendizaje.

1.2. Reformas laborales previas al 2012

De manera previa a la reforma acaecida en 2012, que estudiaremos más detalladamente en las próximas páginas, se dieron en España otra serie de reformas en el ámbito del Derecho del Trabajo y la SS (Seguridad Social). Tomaremos como inicio el año 1984, pues fue entonces cuando se inició el uso del contrato temporal para fomentar las fases de rotación, utilizándolos como medida para luchar contra la repentina subida de la tasa de paro que aconteció en esas fechas. De esta manera, se pretendían aumentar los puestos de empleo, frente a este paro del que hablábamos.

Conforme avanzaban los años, la inserción de la mujer en el mercado laboral se, poco a poco, iba progresivamente evidenciando, lo que provocó un crecimiento de la población

³ Se le llama dualidad laboral a las diferencias existentes entre dos tipos de contratos: los contratos indefinidos, que cuentan con una gran protección dadas las elevadas cantidades de indemnización en caso de despido, y, por su parte, los contratos temporales, que contrariamente a los anteriores contratos, gozan de una prácticamente nula protección ante un despido.

activa. Por tanto, es cierto que el aumento de este amplio número de contratos temporales logró su objetivo de creación de nuevos puestos de empleo, pero esta creación de empleo no se tradujo en una reducción de la tasa de parados, pues la población activa era ahora mayor.

El gobierno de Felipe González, seis años más tarde, en 1992, era plenamente consciente de la excesiva presencia de temporalidad, que era tal que hasta se vieron reducidos el número de contratos indefinidos. Se llevaron a cabo dos pequeñas reformas en 1992 y 1993, cuya principal meta no era otra, sino que reducir esta rotación contractual que parecía estar cogiendo carrerilla. Surgen así las leyes 22/1992⁴ y 18/1993⁵. Se cambia a su vez la terminología de contrato temporal, definiéndolo ahora como aquel cuyas horas de trabajo fuesen menores que una jornada laboral completa, y se establece implanta en la SS la cotización de los empleados en función de las horas trabajadas.

Llega 1994, año de una segunda reforma relevante en el área laboral, como consecuencia de un nuevo aumento del desempleo. Decimos segunda pues la primera de ellas se dio en 1980 con la creación del ET (Estatuto de Trabajadores). Así pues, con esta reforma de 1994, entre otras medidas, se trató de mermar la temporalidad, que, desde la reforma sucedida en 1984, se situaba en aproximadamente seis millones de contratos.

Para ello, se eliminó en prácticamente su totalidad el contrato de fomento de empleo, acción que no obtuvo la respuesta deseada, ya que lo que se consiguió fue que se optasen por otras clases de contratos temporales que no fuesen de fomento de empleo, llegando a superar esta modalidad de contratos los nueve millones entrado el 1997.

Es en este mismo año cuando los populares deciden proceder a una tercera reforma del ET, a la que se le denominó bajo la calificación de pacto, pues se trataba de la primera vez que estaban de acuerdo organizaciones empresariales y sindicatos.

Nace así el Pacto sobre Estabilidad en el Empleo. Una de las materias tratadas en este pacto fue la relevancia que comenzaron a adquirir los convenios colectivos, tratándolos de ver en mayor profundidad y bajo una tutela más eficaz, buscando así la protección de los empleados que se encontrasen en circunstancias de despido objetivo. Al año siguiente

⁴ Ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre Fomento del empleo y Protección por Desempleo.

⁵ Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.

y posterior, vuelven a producirse dos nuevas y pequeñas reformas, el Decreto-ley 15/1998⁶ y la Ley 55/1999⁷ respectivamente.

Bien es cierto que la existencia de contratos temporales seguía presente, y la presencia de estos en el mercado laboral español no dejaba de crecer, pero al menos no lo hacía de la forma tan progresiva con la que lo había hecho hasta entonces. En parte, una de las herramientas que ayudaron a frenar este fenómeno fue una nueva forma contractual: los contratos para el fomento de la contratación indefinida. Como su nombre indica, el principal objetivo de estos contratos no era otro sino que fomentar que aquellos trabajadores que estuviesen sujetos a contratos temporales, o que directamente estuviesen desempleados, pudiesen acceder con una mayor facilidad a puestos de carácter más estable. Además, estaban enfocados a aquellos grupos que contaban con mayores dificultades no sólo a la hora de acceder a un puesto de trabajo, sino de mantenerlo en el tiempo, como discapacitados, trabajadores mayores de 45 años, jóvenes entre los dieciséis y los treinta...etc.

Con el paso de los años, la economía mejoraba, la tasa de desempleo se reducía, y la creación de empleo aumentaba de manera significativa. Precisamente para que esta situación de auge perdurase, se llevó a cabo, en el año 2001, otra reforma laboral, por lo que los objetivos principales de esta no diferían mucho de la anterior. Hasta el 2006, la situación de favorabilidad parecía mantenerse en España, la contratación de tipo indefinido seguía creciendo, y a la par lo hizo la temporal, sobretodo tras la promulgación por parte del Partido Popular en el 2002 del Real Decreto-ley 5/2002⁸, tras el cual una de las medidas que se implementaban era la reducción de costes del despido, lo cual lógicamente incrementó los contratos de este tipo.

A pesar de que la situación parecía encontrarse en cierto punto de estabilidad, en comparación con otros países pertenecientes a la Unión Europea, el sistema español

⁶ Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en Relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad.

⁷ Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.

⁸ Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (vigente hasta el 26 de Abril de 2007)

flaqueaba en algunos aspectos. El gobierno de los socialistas decidió efectuar la quinta reforma laboral, en el año 2006, con el acuerdo de sindicatos, a diferencia de la anterior reforma llevada a cabo. Los objetivos entonces de esta quinta reforma apuntaban a centrarse en la tasa de desempleo, que superaba la media existente en Europa, en la modalidad contractual basada en la temporalidad, que no parecía reducirse, y en los sujetos más afectados por el paro, que seguían perteneciendo a los colectivos de las mujeres y de los jóvenes, necesitados de una mayor protección, promulgando para ello en ese mismo año la Ley 3/2007⁹.

En el 2007 estalla la crisis económica en Estados Unidos, viéndose la Unión Europea arrastrada, y quedando dicha crisis reflejada en elevados aumentos de la tasa del paro, alcanzado en apenas tres años, en el cuarto trimestre del 2010, un 20.11% de paro, según la EPA. No solo fue el paro la consecuencia que acarreó esta recesión, sino que se confirmó la rigidez que caracterizaba el mercado laboral español, a pesar de las reformas que se habían producido en años anteriores, revelando la falta de flexibilidad de la que disponía para enfrentarse a la problemática en cuestión.

Así pues, como se muestra en líneas anteriores, la situación en España en el 2010 no era del todo sencilla, por lo que el Partido Socialista Obrero Español, a la cabeza del gobierno entonces, procedió a celebrar una sexta reforma laboral, ajustándose a los siguientes puntos a tratar. Dado que la crisis económica estaba afectando esencialmente a los colectivos más débiles y desprotegidos, que eran precisamente aquellos que quedaban suscritos a contratos a tiempo parcial, se seguía deseando reducir el número de estos contratos, para lo que se aumentaron los costes de despido asociados a estos.

Otros tipos de contratos que aspiraban minorar eran los contratos por obra y servicio, ya que se utilizaban a modo de contrato temporal y contaban con un carácter sucesivo, pues ampliaban la vida de estos contratos enlazando contrato a corto plazo con contrato a corto plazo, sin dejar la temporalidad a un lado. Este tema de la consecución contractual llevó a la reexaminación del artículo quinceavo perteneciente al Estatuto de Trabajadores, el cual actualmente reza en su quinto apartado:

⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

“Art 15.5 ET: Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

[...]

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.”

El repaso de este artículo fue para esclarecer la imposibilidad de celebración de contratos de duración determinada de una forma inmediata y seguida, fijando unos límites más estrictos, impidiendo la consecución de estos contratos de tipo temporal, como podemos deducir del artículo anteriormente expuesto, aunque se esté hablando de contratos elaborados para puestos de trabajo distintos del precedente, o en empresas pertenecientes al mismo grupo empresarial.

A la par que se trataba de reducir la contratación temporal, buscaba la implementación, y, por tanto, el aumento de los contratos de tipo indefinido. Para ello se centraron en dos aspectos: en primer lugar, en la posibilidad de transformación de aquellos contratos transitorios celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011 que contasen con un periodo de duración menor a seis meses, al igual que aquellos sucedidos previamente al 31 de diciembre del 2010; en segundo lugar, otra manera de potenciar este tipo de contratación

fue ampliar el rango de individuos que podían tener acceso a ella, siendo ahora aquellos cuyas edades se encontrasen englobadas entre los 31 y los 44 años, eso sí, siempre que contasen con ciertos requisitos.

Gracias a esta reforma se les dotó a los trabajadores de cierto poder a la hora de contar con mayor autonomía para acatar o no las decisiones acordadas en convenios colectivos, en lo que respecta a aquellas resoluciones tomadas que se vieses influidas por un progreso de la empresa al respecto. De esta manera, los empleados adquirieron capacidad para distribuir relativamente a su merced su jornada laboral, así como la no aplicación de aquellas disposiciones concernientes al tema de lo salarial referentes, nuevamente, a las acatadas en convenios colectivos, que, de un modo u otro, pudiesen influenciar a los trabajadores. Se ha de remarcar que no se hace referencia en este caso a que si el individuo se veía perjudicado pudiese no acogerse al convenio, sino que lo que se preveía era un sistema que ofreciese más protección al susodicho, pues en lo que resultaba si se daba esta situación era en la indicación por parte del negocio de cómo se arreglaría la circunstancia, proyectando de manera manifiesta los cambios de salario producidos, o en qué consistiría la compensación sobrevenida por los mismos.

Paralelamente, parte de la atención se desvió hacia el colectivo de los jóvenes, unos de los mayores desfavorecidos por la recesión económica que afectó al mercado laboral, y por ende, se les dieron más importancia a las bonificaciones en los contratos, procurando asistir de este modo a este grupo de personas cuyas edades eran tempranas, sino también a aquellos desempleados que superaban los 45 años de edad, siempre y cuando, como en párrafos anteriores se ha comentado, contasen con los requerimientos oportunos.¹⁰

El asunto derivó en que a pesar de la reforma, no se lograron los objetivos que verdaderamente estaba tratando de cumplir, siguiendo aumentando el paro, en su esencia el juvenil, uno de los motivos por los que salió a la luz el Real Decreto-ley 7/2011¹¹, que hacía referencia medidas urgentes enfocadas a la negociación colectiva, así como el Real

¹⁰ Estos requisitos se refieren, por ejemplo, en el caso de los jóvenes, a la permanencia mínima de un año (siempre que este año formase parte de los dieciocho meses previos al acto de contratación) en una oficina de empleo, y lo mismo se aplicaría en el caso de los desempleados mayores de 45 años.

¹¹ Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Decreto 10/2011¹², centrado en la generación de puestos de trabajo, sobre todo viendo que cada vez parecía más complicado renegar de los contratos de duración definida.

Otras dos medidas que se tomaron fueron la suspensión del artículo 15 del Estatuto de Trabajadores que había sido modificado en la última reforma laboral del año 2010, ya que se instauraron los contratos para la formación y el aprendizaje, pudiendo beneficiarse de ellos cualquiera cuya edad no sobrepasase los 30 años. Este contrato, según el SEPE, *tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo*. Por tanto, la finalidad no era ya solamente la preparación competencial de los empleados, sino también facilitar a los jóvenes su inclusión en el mercado laboral.

Nuevamente, estas disposiciones parecieron fallar, alcanzándose en el cuarto trimestre de 2011 un tasa de parados del 22,56%, según la EPA. Por estos motivos, se hizo efectiva la necesidad de una nueva reforma relevante, que resultase verdaderamente eficaz y que pusiese solución, o, al menos, mejora alguna, a los problemas que estaba sufriendo el sistema laboral español.

1.3. La reforma laboral de 2012: el Real Decreto-ley 3/2012

La reforma laboral del 2012 se inició a raíz del Real Decreto-ley 3/2012¹³. Con el fin de obtener una mayor comprensión del mismo, analizaremos brevemente su estructura. Aparte de las disposiciones que en él podamos encontrar, se halla dividido en un total de cinco capítulos, exponiendo cada uno de ellos distintas medidas formuladas para mejorar la situación del sistema laboral. En el primero de los capítulos, se busca el desarrollo de las capacidades y habilidades de los empleados, fomentando así la empleabilidad. El segundo capítulo está canalizado a los grupos que cuentan con superiores impedimentos en el mercado laboral, como las Pequeñas Y Medianas Empresas (PYMES de ahora en adelante) y los jóvenes, exponiéndose medidas para implementar no sólo la creación de nuevos puestos de trabajo, sino la contratación de duración indefinida. Más adelante,

¹² Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

¹³ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

centrándonos en el tercer capítulo, aparecen las medidas para promover la flexibilidad interna, y de este modo proponer otras opciones distintas a la destitución de los trabajadores en las empresas. Posteriormente, en el capítulo cuarto, chocamos con las disposiciones, que, en su esencia, procuraban impulsar la eficiencia en el mercado de trabajo, aunque también se aspiraba a minorar esa dualidad laboral que comentábamos a los inicios de este trabajo. En el último lugar, y, topándonos ya con el quinto capítulo, se muestran varias reformas del régimen jurídico en lo relativo al despido colectivo, a la deducción de la jornada laboral temporalmente hablando, y a la interrupción provisional de los contratos.

- Capítulo 1 del Real Decreto: medidas para fomentar la empleabilidad

Dada la importancia que progresivamente se le ha ido otorgando a las capacidades competenciales de los trabajadores dentro de la empresa, y a una especialización de los mismos a través de programas de aprendizaje y de formación profesional, el foco de atención para tratar de mejorar la empleabilidad se desvía a los ya explicados contratos de formación y aprendizaje, que recordamos, según el SEPE, *tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo*. Así pues, en base a estos contratos, el Estatuto de Trabajadores sufrió algunas reformas dentro del artículo 11.2, en relación con los contratos formativos, y el artículo 23, haciendo referencia a la promoción y formación profesional en el trabajo, respectivamente. Algunas de los cambios acaecidos son:

- La duración de estos contratos de formación y aprendizaje, no pudiendo superar los tres años, aunque tampoco pudiendo ser inferior al año, a no ser que se estableciese otra disposición en un convenio colectivo, manteniéndose en este caso el límite máximo y reduciéndose el mínimo hasta los seis meses.
- La posibilidad de suspensión del cómputo del transcurso de contrato, en situaciones de interrupción de este por circunstancias como incapacidad temporal, maternidad...etc.

- La posibilidad de permanencia del trabajador en la empresa, o en otra diferente, cuando se cumpla que las funciones a desempeñar esta vez hayan variado.
- La regularización del trabajo efectivo realizado, en porcentajes, estableciendo unos máximos.
- La posibilidad de recibir esta formación en la propia empresa, si esto fuese factible.
- O la facilitación al empleado de poder asistir a los cursos, otorgándole permisos si resultase imprescindible.

Estos dos artículos no son los únicos que sufren modificaciones, también fue diana de estas el apartado b) del artículo 4.2 de este mismo Estatuto que veníamos comentando, asegurando aquí el desarrollo de las competencias del trabajador mediante el reconocimiento de sus derechos individuales de promoción y formación.

Paralelamente, los trabajadores no serían los únicos beneficiados de estas novedades, las compañías también se verían favorecidas de algunos incentivos de carácter fiscal.

- Capítulo 2 del Real Decreto: medidas para implementar la contratación indefinida y la creación de empleo

En este capítulo se hace alusión a las bonificaciones originadas por la conversión de contratos, al trabajo a distancia, al trabajo a tiempo parcial y a la novedad contractual de duración indefinida cuyo objeto es la ayuda a emprendedores, pues no olvidemos que en este apartado se apuntaba a la implementación de la contratación de tipo indefinido y a la generación de nuevos puestos de trabajo.

Con relación a las deducciones aplicadas a las cuotas empresariales engendradas por la conversión de los contratos de trabajo, se darán al transformar los contratos ya sean de prácticas, de sustitución por adelanto de la jubilación o de relevo, y siempre y cuando la plantilla de trabajadores sea menor a cincuenta individuos.

Respecto al trabajo a distancia, considerado en el artículo 13 del ET como *“aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*, recibe una mayor regulación, esencialmente en materia de formalización. Por otro lado, refiriéndonos al trabajo a tiempo parcial, se permite la realización voluntaria de horas de carácter extraordinario, aunque sea bajo la vigencia de un contrato de duración determinada.

Por último, el contrato indefinido de apoyo a emprendedores, la empresa también deberá contar con menos de cincuenta trabajadores, pues lo que se trata de implementar es el emprendimiento y su soporte en este tipo de compañías. Para ello se fija un periodo de ensayo, de demostración durante un año.

La parte negativa de esta regla es que la empresa en cuestión posee el poder de dañar las garantías del trabajo, ya que podrá valerse de una libertad de despido apenas limitada, y sin obligatoriedad de indemnización, para infortunio del emprendedor (bien es cierto que esto no podrá suceder si, con anterioridad, el empleado hubiese celebrado un contrato distinto en la misma empresa, y estuviese desempeñando las mismas tareas que entonces). Asimismo, para inducir a la adaptación de esta modalidad contractual por parte de estos pequeños negocios, tendrán a su alcance la opción de beneficiarse de bonificaciones fiscales.

- Capítulo 3 del Real Decreto: medidas para favorecer la flexibilidad interna

El tercer capítulo estaba enfocado a ofrecer otras opciones ante la supresión de puestos de trabajo mediante la toma de medidas para favorecer la flexibilidad interna. Se orienta así hacia modificaciones varias de los artículos 34.2, 39 y 40, 22, 41, 47.1 y 84.2 del Estatuto de Trabajadores.

De este modo, comenzando por el artículo 34.2 de esta normativa, este hace alusión a la repartición no regular de la jornada laboral, y dice *“mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo*

largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.”

El principal motivo de la introducción de dotar al trabajador la posibilidad de redistribuirse su tiempo de trabajo es que este tenga ocasión de poder compaginar su vida familiar y personal con la laboral.

Las modificaciones de los artículos 39 y 40 hacen referencia a la movilidad funcional, geográfica y cambios sustanciales en las condiciones de trabajo, respectivamente. Cuando hablamos de la variabilidad en temas de movilidad funcional, insinuamos los cambios que pueda sufrir de un grupo de carácter profesional a otro un empleado, ya sea a nivel de promoción o no, haciéndose esta situación efectiva siempre y cuando:

- El (o los) portavoces/representantes de los empleados queden adecuadamente informados por parte del empleador.
- Los cambios se den por asuntos organizativos o técnicos.

Se añadió también que si tras el traslado del trabajador, y pasado un periodo de dos meses, este no resultase competente a entendimiento del empresario, podría ser, en consecuencia, despedido.

Prosiguiendo con el artículo 40, este versa sobre la movilidad geográfica, la cual queda definida en la página web oficial del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social como la consecuencia del “*traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que exija cambio de*

residencia.”¹⁴ Las tres alteraciones introducidas aluden a dejar al margen a los dirigentes en lo laboral a la hora de tomar estas decisiones, a la quita de rigidez al establecer las causas y motivos por parte de la empresa al desplazar al trabajador, y a la necesidad de alcanzar acuerdo con los representantes de los empleados en el caso de imposibilitar el traslado de uno de estos siempre que pertenezca a algún grupo o colectivo concreto.

Más adelante, fijándonos en el artículo 22 del ET la principal novedad es precisamente la clasificación en lo profesional de los empleados a raíz de los llamados grupos profesionales. Este artículo define el grupo profesional como “*el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.*”

La función, en su esencia, latente en esta división es la de evitar la distinción subjetiva entre sexos, alejándose así el sistema de una discriminación injusta que no tenga en cuenta las competencias de los trabajadores, independientemente de su género.

En lo relativo a la eliminación con carácter temporal en materia contractual *por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor*, es protagonista el artículo 47.1 del ET, que reza “el empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.”

Ahora bien, ¿qué entendemos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción?

- Causas económicas: se darán cuando la suspensión del contrato se deba a la permanencia, es decir, durante más de dos trimestres, de una situación económicamente desfavorable para la empresa, entendiendo como

¹⁴ Información encontrada en la *Guía Laboral- Modificaciones del contrato de trabajo. Desplazamiento de trabajadores en prestaciones transnacionales*, en la página web oficial del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

situación desfavorable aquella que implique pérdidas actuales o futuras, o la reducción constante de los niveles de ingresos.

- Causas técnicas: se darán cuando la suspensión del contrato se deba a la alteración de las herramientas utilizadas para la producción.
- Causas organizativas: se darán cuando la suspensión del contrato se deba a los métodos de organización en los procesos de producción, o en los modos de disposición de las tareas de los empleados.
- Causas de producción: se darán cuando la suspensión del contrato se deba a variaciones en, como su nombre indica, los productos y su correspondiente demanda.

Para el inicio del proceso de suspensión en el que se centra el presente artículo será necesario dar traslado de la información pertinente no sólo a la autoridad laboral pertinente, sino a los representantes de los empleados, para que pueda así abrirse un periodo destinado a consultas. Posteriormente, la resolución adoptada por el empleador cuenta con la posibilidad de ser impugnada en los tribunales de lo social por los trabajadores.

El juez establecerá si la decisión tomada por la empresa queda justificada o no. Si estuviésemos hablando de un fallo que la jurisdicción considerase como injustificado, la suspensión del contrato alcanzará su fin, volviendo a entrar este en vigencia, con los reintegros monetarios a nivel salarial correspondientes al tiempo que el trabajador dejó de percibirlos.

Además, si nos encontramos ante una suspensión contractual que afecte a la cantidad de empleados establecida en el artículo 51.5 del ET, regulador de los despidos colectivos, siendo esta cualquiera de las siguientes,

“- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

- El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.”

podremos referirnos a la clasificación de la circunstancia como despido colectivo, concepto que a lo largo de este trabajo tendremos muy presente.

Por último, también se introducen mejoras en el ámbito de la negociación colectiva. Nos encontramos, pues ante la posibilidad de la compañía a no vincularse a un convenio cuando pueda justificar la existencia de las causas que anteriormente han quedado descritas, es decir, o las causas económicas, o las técnicas, o bien las causas organizativas o de producción. A su vez, el artículo 84.2 dice que *“las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior”*, eso sí, en determinadas materias. Es decir, se le otorga una prioridad al convenio que podamos hallar en el campo de la empresa frente a, como se narra en líneas anteriores, los convenios de carácter estatal, autonómico...etc.

- Capítulo 4 del Real Decreto: medidas para mejorar la eficiencia laboral en el mercado de trabajo

A la hora de la introducción de medidas con el objetivo de mejorar la eficiencia en el mercado laboral, se presentan una serie de novedades, versando estas en aspectos de los despidos, por un lado, objetivos, y, por otro lado, colectivos, regulados en el artículo 52 y 51 del Estatuto de Trabajadores respectivamente. Centrándonos, así pues, en el primero de estos, el ET describe no sólo los motivos por los que el contrato podrá extinguirse, sino los motivos por los que los representantes contarán, en ocasiones, con preferencias de continuidad en la compañía. De este modo, estos motivos de extinción serán, por una parte, la *“ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa”*, la *“falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios*

*sean razonables*¹⁵, la concurrencia de *“alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo”*, las *“faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes [...]”*¹⁶, y, en último lugar, si se contase con una falta de estabilidad económica en aquellos contratos de duración indeterminada destinados al desarrollo de proyectos de carácter público, y, por ende, financiados por las Administraciones de este tipo.

Ahora bien, en materia de despidos colectivos y sus consecuentes ceses de los contratos laborales, las novedades insertadas se proyectan en la argumentación de causas económicas y organizativas, en la figura de la autoridad laboral y sus competencias a la hora de tramitar el procedimiento de despido, y en un conjunto de contribuciones que deberá otorgar la empresa al Tesoro Público al darse ciertas condiciones, que serán descritas más adelante.

Por tanto, con relación a la alegación de causas económicas como motivación del despido de carácter colectivo, estas se darán cuando las ganancias resulten menores a las obtenidas en el año previo, siendo las pérdidas logradas tras un periodo de nueve meses consecutivos. Respectivamente, respecto a las causas organizativas, estas concurrirán al darse alteraciones de carácter, como bien indica la palabra, organizativo, en materia de producción.

Resumidamente hablando de la autoridad laboral, esta parece perder protagonismo, siendo su cometido el de control del proceso, y deviniendo innecesaria su autorización para el inicio del mismo.

Finalmente, respecto a las contribuciones al Tesoro Público por parte de la empresa mencionadas en líneas anteriores, estas serán efectivas y obligatorias cuando el despido colectivo dañifique a empleados cuya edad supere los cincuenta años, siempre que la empresa cuente con una cantidad de empleados

¹⁵ En este caso, queda previsto en el artículo en cuestión la obligación por parte del empleador de ofrecer al empleado la formación necesaria para resolver la situación.

¹⁶ La cuantificación de estas faltas de trabajo se hace en base a dos porcentajes, del 20% en el caso de dos meses seguidos, o del 25% en el caso de cuatro meses alternados, sin necesidad de contigüidad alguna.

superior a quinientos, y haya cosechado ganancias en los años previos al inicio del proceso de despido.

- Capítulo 5 del Real Decreto: reformas del régimen jurídico

De modo paralelo a la reforma laboral, se beneficia de la misma manera de reformas la LRJS, pues así se lograría acomodar con uniformidad el procedimiento, procesalmente hablando.

Así pues, en materia de jurisdicción y de cuestiones competenciales, como hemos explicado precedentemente, las autoridades laborales dejan de ser relevantes a la hora de expedir la autorización para el comienzo de la tramitación del proceso de despido colectivo, ya que esta no se hace necesaria. Se les otorga, a su vez de competencia exclusiva a las Salas de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) y de los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) cuando sean los representantes quienes impugnen el procedimiento de regulación de empleo.

Haciendo, por su parte, referencia al tiempo dedicado a las actuaciones judiciales, se incluyen modificaciones en el artículo 43.4 de la LRJS, estableciendo que *“los días del mes de agosto serán inhábiles, salvo en las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50, 51 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139, impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas”*. Aún así, como excepción, si que resultará hábil este mes en lo derivado de la Ley Orgánica 1/2004¹⁷.

¹⁷ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En último lugar, se suman al artículo 64.1, de las excepciones a la conciliación y mediación previas, dos nuevas circunstancias, no siendo necesarias la conciliación y la mediación en aquellos procedimientos que versen sobre la suspensión de carácter temporario o de la minoración de la jornada por motivos económicos, de producción, o técnicos, y, en segundo lugar, cuando sean los representantes de los empleados quienes impugnen el proceso de regulación de empleo.

Otra de las modificaciones acaecidas tiene que ver con las sentencias y los métodos de oposición al procedimiento de despido colectivo. En el ámbito de aplicación, al que hace referencia el artículo 191 de la ley, en su apartado segundo se numeran una serie de casos para los que no será necesario recurso de suplicación, siendo estos:

“a) Impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente.

b) Procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones.

c) Materia electoral, salvo en el caso del artículo 136.

d) Procesos de clasificación profesional, salvo en el caso previsto en el apartado 3 del artículo 137.

e) Procesos de movilidad geográfica [...] ; en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo [...] ; y en los de cambio de puesto o movilidad funcional, [...] en las suspensiones y reducciones de jornada [...].

f) Procedimientos relativos a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral [...].

g) Reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 3.000 euros. Tampoco procederá recurso en procesos de impugnación de alta médica cualquiera que sea la cuantía de las prestaciones de incapacidad temporal que viniere percibiendo el trabajador.”

Se introducen también novedades en el artículo 110.1, centrándose este en los efectos que resultarían si el despido no fuese procedente, rezando que *“si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido,*

así como al abono de los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 56 de dicha Ley”. Como vemos a raíz de este apartado, el trabajador podrá por tanto ser readmitido reintegrándole las cantidades de las que se vio desprovisto gracias al procedimiento, o bien podrá ser solicitada una indemnización a modo de compensación.

Por último, se hará referencia al artículo 124, que trata de las comentadas causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, las cuales motivan el proceso de regulación de empleo.

Podrán los representantes de los empleados proceder a la impugnación del procedimiento, a través de demanda, al concurrir las causas nombradas previamente, en los casos en los:

- “a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.*
- b) Que no se ha respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.*
- c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho”*

Queda finalizado así un breve análisis de lo que ofreció la Ley 3/2012 y de las modificaciones que sirvieron para esta nueva reforma laboral. Los efectos que esta supuso en el mercado laboral, podemos clasificarlos bajo los bloques de desempleo, empleo asalariado público y autónomo, la calidad del empleo a partir de entonces y los expedientes de regulación de empleo.

TASA DE PARO

En porcentaje

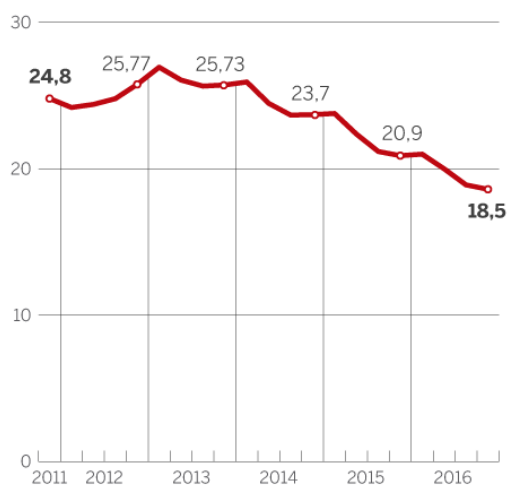


Gráfico 1. Tasa de paro en porcentaje. Fuente: elpais.com

Si prestamos atención al presente gráfico, tras la reforma llevada a cabo en el año 2012, observamos un despunte de crecimiento en el número de parados. A principios de 2013, prácticamente un año después, la tasa de paro ostentaba de un porcentaje muy similar al existente nada más realizarse la reforma. Bien es cierto, que, como podemos observar, a partir de ese momento la tasa de paro ha ido paulatinamente descendiendo, situándose actualmente, según la EPA, en el primer trimestre de 2019 en un porcentaje del 14,70%.

Por otro lado, los colectivos que previamente a la reforma resultaban los más afectados, como los jóvenes o aquellos de edades más elevadas, y a los que se buscaba proteger y ayudar, siguen siendo los más perjudicados, no habiéndose logrado los objetivos marcados. Hablando de la tasa de parados de larga duración, según el INE, en España, en el periodo comprendido entre 2012 y 2017, disminuyó en mujeres 2,6 puntos y en hombres 4,0 puntos.

El empleo asalariado de carácter público siempre se había visto en aumento, al menos hasta el 2011, fecha a partir de la cual se ha ido reduciendo progresivamente, habiéndose actualmente disminuido desde el 21,4% presente en 2012, a un 19,4% en el 2018, tal y como declara el INE. Por el contrario, según la misma fuente, el empleo autónomo se ha beneficiado de esta nueva legislación, pues la cantidad se llegó a ver aumentada en 35.656 afiliados.

Prestando atención a la calidad del empleo, conviene comentar la evolución que ha sufrido la temporalidad en España tras esta reforma.

TASA DE TEMPORALIDAD

% de trabajadores con contrato temporal



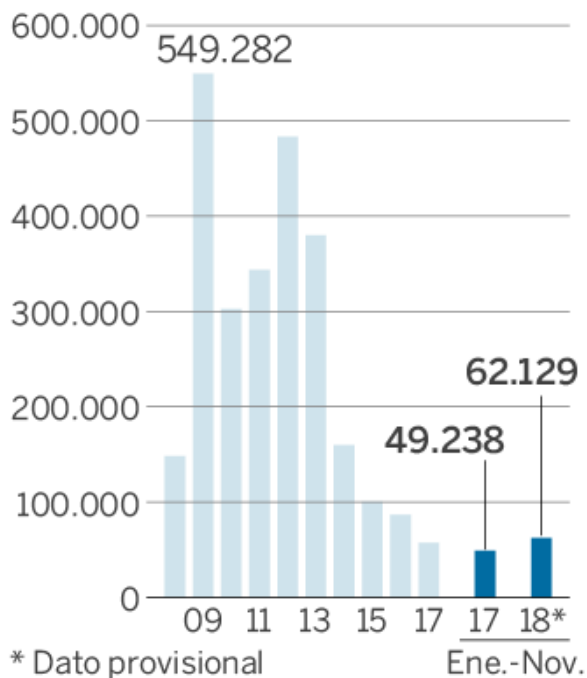
Gráfico 2. Tasa de temporalidad en porcentaje. Fuente: elpais.com

Como vemos, la temporalidad tras la reforma laboral del 2012 no se ha visto reducida, sino más bien aumentada. Por mucho que se creen nuevos puestos de empleo, esto sigue implicando una subida de los contratos de tipología temporal. Desde el 2012 al 2016 ha crecido alrededor de un 6% más.

En último lugar, y haciendo referencia a los expedientes de regulación de empleo, nos encontramos ante la siguiente situación:

REGULACIONES DE EMPLEO

Trabajadores afectados



Gráfica 3. Regulaciones de empleo en miles.
Fuente: elpais.com

Gracias a ella no sólo se vieron reducidos el número de despidos colectivos, sino que además se incrementaron las opciones distintas al despido, que vino de la mano de la modificación de la definición de causas económicas, lo que se tradujo en un aumento de las minoraciones de las jornadas laborales en lugar de la presencia de suspensiones contractuales de carácter temporal.

Tras la reforma, una de las consecuencias fue la reducción de costes que suponían los despidos de carácter improcedente, que pasó de los 45 días trabajados al año, a los 33 y la ausencia de necesidad de autorización por parte de la autoridad laboral a la hora de iniciar un procedimiento. Vemos que la cantidad de trabajadores afectados por las regulaciones de empleo se han reducido, y muy drásticamente del 2013 al 2014, con un ligero aumento del 2017 al 2018. Parece que la reforma, en esta materia, resultó beneficiosa.

2. APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1483/2012

2.1. Concepto de despido colectivo

- Definición (Artículo 51.1 del Estatuto de Trabajadores)

El despido colectivo viene regulado en su esencia en el artículo 51 del Estatuto de Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y más concretamente definido en su apartado primero, el cual reza:

“A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.”*

De este modo, la diferencia que radica entre un despido colectivo y un despido de carácter objetivo no es otra, sino que la cantidad de empleados perjudicados, dado que las causas, mencionadas en el siguiente epígrafe, no variarán de uno a otro. Bien es cierto, tal y como se refleja en el anterior artículo 51 del ET, que estos números de empleados que parecen limitar el concepto de despido colectivo no tienen por qué darse siempre, pues podemos estar hablando de este fenómeno si los afectados son todos los trabajadores de la plantilla, siempre y cuando el número que esta comprende supere las cinco personas.

- Causas habilitantes

Como ha sido explicado en las páginas 17 y 18, hablamos de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas en los siguientes casos:

- Causas económicas: se darán cuando la suspensión del contrato se deba a la permanencia, es decir, durante más de dos trimestres, de una situación económicamente desfavorable para la empresa, entendiendo como situación

desfavorable aquella que implique pérdidas actuales o futuras, o la reducción constante de los niveles de ingresos.

- Causas técnicas: se darán cuando la suspensión del contrato se deba a la alteración de las herramientas utilizadas para la producción.
- Causas organizativas: se darán cuando la suspensión del contrato se deba a los métodos de organización en los procesos de producción, o en los modos de disposición de las tareas de los empleados.
- Causas de producción: se darán cuando la suspensión del contrato se deba a variaciones en, como su nombre indica, los productos y su correspondiente demanda.

- Número de trabajadores afectados y periodo de referencia

Como bien decíamos, la diferencia entre que un despido sea de carácter colectivo o no, depende del número de trabajadores afectados, así como el periodo en cuestión. Este ha de ser de noventa días, y, el número de trabajadores, reflejado en el artículo 51.1 del ET será de:

“a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.”

Lógicamente, sino se cumplen ambos requisitos, ya no estaríamos hablando de un despido colectivo, sino de un despido objetivo.

A continuación, será necesaria la introducción de conceptos distintos como son empresa, centro de trabajo y grupo de empresa, especialmente al referirnos al cómputo, pues en función de cada uno de ellos, dependerá este cómputo. No es lo mismo que estemos haciendo referencia a un grupo de empresas que a un centro de trabajo. Para ello nos basaremos en cuestiones

jurisprudenciales, más concretamente en tres sentencias de las Salas de lo Social del TS.

En lo referente al ámbito funcional, fijaremos la atención en la empresa, no en el centro de trabajo.¹⁸ Sin embargo, si estuviésemos ante un grupo de empresas, el cómputo ya no se llevaría a cabo respecto a la empresa, sino en base al grupo de empresas en su totalidad, eso si, dando por hecho que estas cuentas con las condiciones necesarias para ser reconocidas como grupo de empresas.¹⁹ Respecto al número de trabajadores, prepondera el principio de igualdad, es decir, no existe diferencia alguna entre la ostentación de un tipo de contrato u otro, computan todos por igual, ya sea un contrato de duración indeterminada, como temporal...etc.²⁰

2.2. Procedimiento del expediente de regulación de empleo

Los procedimientos de regulación de empleo quedan recogidos y regulados en el Reglamento 1483/2012²¹, aprobado por Real Decreto. El inicio de este proceso se desarrolla en la Sección 2^a, en los artículos del 2 al 6. Así pues, el empleador dará traslado a los representantes de los trabajadores, de la información del inicio del periodo de consultas a través de una comunicación por escrito, la cual deberá cumplir con los requisitos de carácter documental reflejados en los tres siguientes artículos²². Posteriormente, esta comunicación se remitirá a su vez a la autoridad laboral competente, con todos los documentos necesarios que esta implique.²³

¹⁸ STS (Sala Cuarta, de lo Social), número de recurso 3539/1997, 14 de mayo de 1998.

¹⁹ STS (Sala Cuarta, de lo Social), 22 de diciembre de 1989.

²⁰ STS (Sala de lo Social), número de recurso 231/2013, 23 de septiembre de 2014.

²¹ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

²² Artículo 2, de la Sección 2^a del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

²³ Artículo 6, de la Sección 2^a del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

- Periodo de consultas

Este espacio queda destinado a versar sobre cuestiones como las causas alegadas de despido, qué tipo de contratos se verán rescindidos, el número de trabajadores que quedarán afectados, las medidas que se llevarán a cabo frente a la situación, y la motivación de las decisiones tomadas.

- Inicio

El periodo de consultas queda englobado en el artículo séptimo del Real Decreto al que hacemos referencia. Tras la entrega de la comunicación, se contará con tres días para dar lugar a la reunión de las partes, como máximo. Es en este periodo de consultas donde se presentarán los documentos mencionados anteriormente y recogidos en los artículos tercero, cuarto y quinto. Tras esta consulta, previamente a la reforma labora del 2012, también se requería la autorización por parte de la autoridad laboral, fase eliminada en la nueva legislación.

Una vez sucedido este periodo de consultas, cabe tanto la posibilidad de alcanzar un acuerdo, como la posibilidad de no llegar a uno, la proposición de medidas que supongan beneficios a los empleados, y la participación del procedimiento de autoridades laborales como el Servicio Público de Empleo Estatal o la Inspección de Trabajo.

.

- Representantes de los trabajadores

Estos se agruparán en una comisión de, como máximo, 13 componentes, y su función, como es lógico, es la de representar a los trabajadores. Estos miembros procederán de las secciones sindicales del centro de trabajo que se vean damnificados o de la compañía. Sin embargo, puede darse la circunstancia de que en el centro de trabajo no exista órgano alguno de representación, en cuyo caso, se dará lugar a la creación de una comisión, esta vez de 3 miembros, los cuales podrán surgir de los sindicatos que ostenten una mayor representación²⁴, o bien, podrán tratarse de 3 empleados.

²⁴ Artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué sucedería si el hecho en cuestión afectase a más de un centro de trabajo? Los seleccionados en esta ocasión pertenecerían al comité inter centros, así lo defina el convenio. Si no pudiese acordarse esto, y tampoco se contase con representación unitaria, se elaborará una comisión cuyo único propósito será exclusivamente el de negociar.²⁵

Podemos afirmar, por tanto, que hay presente una conexión entre aquellos empleados que quedarán perjudicados por el despido de carácter colectivo y el órgano destinado a la representación de los trabajadores.²⁶

- Objeto periodo de consultas

Tal y como viene reflejado en el artículo séptimo del Real Decreto 1483/2012, *“el periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. A tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe.”*²⁷

Vemos pues que la finalidad no deja de ser la exploración del encuentro de acuerdos entre partes, tratando de beneficiar a los empleados.

Respecto a las medidas de recolocación que se mencionan en el anterior artículo, conviene matizar la dedicación que les presta el artículo noveno en el caso de que la empresa celebre un despido afectando este a una cantidad de personas superior a cincuenta. Dice así en su apartado primero: *“de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta*

²⁵ Artículos 41 y 51 del Estatuto de Trabajadores.

²⁶ STS, (Sala de lo Social) de 25 de noviembre de 2013.

²⁷ Artículo 7.1, de la Sección 3ª, del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

trabajadores deberán incluir en todo caso en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento, un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas."²⁸

Se les prestará una especial atención a aquellos trabajadores de mayor edad durante seis meses.²⁹

- Duración

La duración del periodo dependerá del número de trabajadores con los que cuente la empresa. Si este es inferior a cincuenta, el periodo será de máximo quince días. Si este es superior a cincuenta, el periodo será de máximo treinta días. La vulneración del periodo de consultas supondrá la calificación del despido como nulo.³⁰ De todos modos, este periodo podrá darse por terminado con anticipación en el caso de alcanzarse un acuerdo entre las partes.

- Finalización

No tiene, de todos modos, por qué llegarse a un acuerdo, para darse por finalizado este periodo. Si lo hubiese, el empleador lo hará saber a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral. Del mismo modo sucederá en caso de no alcanzarse acuerdo alguno, comunicándose la consecución del despido. Así pues, una vez dado parte a la autoridad laboral, será la IT la encargada de realizar un informe.

Según el ET, se podrá impugnar de oficio el acuerdo conciliado si se hubiese dado dolo, coacción, fraude o ilicitudes.³¹

- Intervención de la autoridad laboral

A lo largo de este trabajo, en numerosas ocasiones se ha nombrado la desaparición, tras la Ley 3/2012, del poder ejercido por la autoridad laboral a la

²⁸ Artículo 9.1, de la Sección 3ª, del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

²⁹ Artículo 9.2, de la Sección 3ª, del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

³⁰ STS (Sala de lo Social) 21 de noviembre de 2012; STS (Sala de lo Social) 8 de febrero de 2013.

³¹ Artículo 51.6 del Estatuto de Trabajadores.

hora de autorizar el despido de carácter colectivo. Esto no indica que dicha autoridad laboral quede completamente al margen, pues no olvidemos que las comunicaciones se deben seguir trasladando a la misma, con el objetivo de que pueda seguir ejercitando cierto control, ayudando a las partes, y ejerciendo también funciones de mediación.

Según el artículo 51.2 del ET, una vez habiendo recibido la comunicación *“la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.”*

- Deberes de información

El artículo 51 del ET, en su apartado octavo, hace referencia a estas obligaciones: *“las obligaciones de información y documentación previstas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.”*

Interpretando este artículo, y a raíz de la efectiva comunicación del comienzo del periodo de consultas por parte del empleador a la autoridad laboral competente y a los representantes de los trabajadores, deberán quedar adjuntados una serie de documentos de modo que las decisiones queden adecuadamente justificadas y motivadas, numerados en los artículos de la Sección 2ª del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

- Trámite del despido

Como se citó en el artículo 51.2 del ET en los párrafos previos, tras haber comunicado el empresario a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas, asimismo lo hará esta a la entidad gestora de prestaciones por desempleo, obteniendo, por parte de la IT y de la SS el preceptivo informe. El plazo para la elaboración de dicho informe es de quince días desde que la autoridad laboral tenga la constancia tras la comunicación del comienzo del periodo de consultas. La autoridad laboral, como hemos comentado con anterioridad, dar consejo a las partes, ofrecerles ayuda con la finalidad de que se cumplan con los objetivos de este periodo de consultas.

Una vez finalizado este, el empleador volverá a notificar, no sólo a la autoridad laboral, sino a los representantes de los trabajadores, la conclusión estipulada tras el periodo de consultas. Si se hubiese logrado acuerdo, tal y como se ha explicado, el empleador lo hará saber a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral. Del mismo modo sucederá en caso de no alcanzarse acuerdo alguno, comunicándose la consecución del despido. Una vez sabido que se va definitivamente a producir el despido colectivo, también tendrá el empresario que notificarlo individualmente a los empleados.

Respecto a esto último, se trata de una nueva perspectiva, en materia procedimental del despido colectivo, centrada en la fase individual del mismo. Primeramente, con relación al régimen de preferencias legales, enfocado a la selección de aquellos empleados perjudicados por el despido, se deberá expresar en la comunicación la justificación y motivación de la elección tenida en cuenta a la hora de designar. Aquí se debe diferenciar en el caso de que la comunicación incluya una diferenciación de carácter nominativo de los trabajadores elegidos, o si únicamente se establecerá el número de los designados. En el primero de los casos, se deberán reflejar en ese momento los criterios tenidos en mente, sin embargo, en el caso del segundo, se reflejarán los criterios que se manejarán a la

hora de la extinción contractual.³² De esto, afirma Valdés la apariencia de libertad por parte del empleador para designar a los trabajadores en base a unas pautas, así como el hecho de que, aunque en la legislación española no vengan determinados estos principios de elección, eso no implica que se carezca de modo absoluto de límites.³³

Por otro lado, refiriéndonos a la primacía hablando de permanencia en la empresa, se mantiene la situación tal y como estaba previamente a la reforma, gozando de esta preferencia:

- Los representantes legales de los trabajadores.
- Los Delegados Sindicales que no pertenezcan al Comité de Empresa³⁴
- Los Delegados de Prevención³⁵ y los trabajadores seleccionados para realizar las mismas tareas, así como los miembros pertenecientes al servicio de prevención.³⁶

La novedad introducida en este aspecto es con respecto a la inclusión de otros colectivos más allá de los representantes de los trabajadores, como, por ejemplo, trabajadores con cargas familiares, que cuenten con alguna discapacidad o que sean de mayor edad. Tal y como opina Blasco Pellicer, al igual que se manifiestan los criterios de designación de los trabajadores a lo largo del periodo de consultas, también se debería prever cierta negociación con respecto a los mismos en ese mismo periodo, o, al menos, de manera anterior a la terminación del contrato.³⁷

Hablando del procedimiento individual, dice el artículo 51.4 del ET que, *“alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los*

³² THIBAUT ARANDA, J., “La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo”, octubre 2012, pág 471.

³³ VALDÉS, F., “La designación de los trabajadores afectados por despidos económicos: el laberinto de la desregulación en Relaciones Laborales”, núm. 11, junio, 1999, pág 5.

³⁴ Artículo 10.3 de la LOLS.

³⁵ Artículo 37.1 de la LPRL.

³⁶ Artículo 30 de la LPRL.

³⁷ BLASCO PELLICER, A., “Los expedientes de regulación de empleo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, págs. 119-120.

trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.”

Vemos, pues, la necesidad de que hayan transcurrido como poco estos treinta días que comenta el artículo, empezándose a contar desde la comunicación que notificaba el inicio del periodo de consultas, y teniendo como límite la fecha efectiva del despido en cuestión.³⁸

-

³⁸ THIBAUT ARANDA, J., “La reforma laboral de 2012...”, cit., págs. 473-477.

3. CONCLUSIONES

Tras la reforma sucedida en el 2012, y en materia de despidos colectivos, la imparcialidad y el adecuado seguimiento de la legislación han prosperado. Sin embargo, otros de los aspectos que han prosperado tras las modificaciones en materia de lo laboral es el poder y libertad que le han sido otorgados al empresario a lo largo del procedimiento de despido de carácter colectivo. Este aumento de la autonomía del empleador va de la mano con la situación del trabajador en una perspectiva de mayor vulnerabilidad.

El cambio en la definición de las causas económicas, alegando que para que estas se den no será necesario que la empresa en cuestión incurra en pérdidas, sino en ausencia de ingresos, facilita la concurrencia de causas para poder alegar el inicio del procedimiento. El despido queda, en parte, flexibilizado.

La supresión de la autorización por parte de la autoridad laboral cede al empresario la potestad unilateral de arrancar con el proceso, ni siendo si quiera necesario acuerdo alguno entre este y los representantes de los trabajadores para el inicio del mismo. Esto no sólo incrementa el poder empresarial, sino también el judicial, pues será este la vía necesaria al hablar de la impugnación de las actuaciones.

El menoscabo de las potestades de la autoridad laboral de la que veníamos hablando queda justificado bajo la premisa de necesidad de presteza y simplificación del periodo de consultas. Paralelamente, otra de las justificaciones añade que la falta de una sobranza demora conseguirá eludir el cobro por parte de los empleados de mayores cuantías indemnizatorias a las permitidas en la legislación. Hablando de las indemnizaciones, estas no se han visto modificadas, manteniéndose en los veinte días de salario con el máximo de doce meses.

También se produjo el abaratamiento de estas indemnizaciones, un motivo más que darle al empresario para llevar a cabo el procedimiento de despido de carácter colectivo, reduciéndose los obstáculos a la hora de contratar a nuevos empleados, y, en ocasiones, se ha visto al empresario aprovecharse de la situación procediendo a despidos objetivos que en verdad resultaban ser colectivos, de modo fraudulento. Bien es cierto que aquí el

problema ya no es tanto de la nueva legislación sino del individuo sujeto a ella que decide ejercer lo que la normativa prevé bajo una interpretación ilícita e inadecuada.

Esta reforma no ha sido la causante de un aumento del empleo, por lo que podría afirmarse que no ha cumplido con los objetivos y finalidades que se preveían en la Ley 3/2012, más concretamente en la Exposición de Motivos, que exponía:

“La gravedad de la situación económica y del empleo descrita 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.

La reforma propuesta trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social. Esta es una reforma en la que todos ganan, empresarios y trabajadores, y que pretende satisfacer más y mejor los legítimos intereses de todos.

La reforma laboral que recoge esta Ley es completa y equilibrada y contiene medidas incisivas y de aplicación inmediata, al objeto de establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo que necesita nuestro país.

[...] crear las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo y así generar la seguridad necesaria para trabajadores y empresarios, para mercados e inversores.”

Se han aportado, a pesar, medidas positivas como los planes de recolocación externa, tratándose siempre de proteger a aquellos colectivos más desfavorecidos. “

Queda reflejada, de este modo, la dificultad existente y real entre mantener de manera paralela, por una parte, el deseo de cuidar los intereses y derechos de los trabajadores, y,

por otra, favorecer la supervivencia empresarial, especialmente tras la situación de crisis no tan lejana a la que España y su sistema laboral tuvo que enfrentarse.

Así pues, podría decirse que, en materia de despidos colectivos, se le concede una mayor poderío y libertad al empresario a la hora de despedir a sus trabajadores, quedando esto motivado por la necesidad de celeridad en los procedimientos, entre otros aspectos.

Lógicamente, esto supone una situación de desigualdad e inseguridad para los trabajadores, cuya potestad no ve tan ampliada como la de sus empleadores, pudiendo, en caso de disconformidad con las decisiones tomadas por estos que llevarán a la extinción de sus contratos laborales, la impugnación tanto individual como colectiva de las acciones, frente a los Juzgados de lo Social. Esta impugnación no deja de responder a la necesidad de salvaguardar la tutela de los derechos de los empleados.

A pesar de la búsqueda, por parte del legislador, de una mayor probabilidad de alcance de pactos entre las partes, esto no ha sido posible dado que no es necesaria la persecución de uno para darse el despido colectivo, reflejándose en esta circunstancia, una vez más, los atributos a favor del empresario que esta nueva legislación le ha otorgado.

Aún así, se ha de saber diferenciar los motivos de realización de una reforma laboral, y en este caso, algunos de ellos no dejaban de ser la facilitación de supervivencia de las empresas, especialmente dada la amenaza que la crisis económica supuso para ellas, buscando proteger los intereses empresariales. Aunque, a modo de opinión personal, y por tanto completamente subjetiva, velar por este tipo de intereses no debería resultar incompatible con la custodia de los igualmente importantes intereses de los trabajadores, y con la creación de nuevos puestos de trabajo y empleo que, al fin y al cabo, tras la nueva legislación, afirmaban tratarse de unos de los principales objetivos a seguir.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

4.1 LEGISLACIÓN

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre Fomento del empleo y Protección por Desempleo.

Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.¹

Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en Relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad.

Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (vigente hasta el 26 de abril de 2007).

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

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

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

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

4.2 JURISPRUDENCIA

Tribunal Supremo

STS (Sala Cuarta, de lo Social), 22 de diciembre de 1989.

STS (Sala Cuarta, de lo Social), número de recurso 3539/1997, 14 de mayo de 1998.

STS (Sala de lo Social) 21 de noviembre de 2012.

STS (Sala de lo Social) 8 de febrero de 2013.

STS, (Sala de lo Social) de 25 de noviembre de 2013.

STS (Sala de lo Social), número de recurso 231/2013, 23 de septiembre de 2014.

4.3 OBRAS DOCTRINALES

BLASCO PELLICER, A., “Los expedientes de regulación de empleo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, págs. 119-120.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL, “Guía Laboral- Modificaciones del contrato de trabajo. Desplazamiento de trabajadores en prestaciones transnacionales”, página web oficial: http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_15_4.htm

RUBIO, J., “Reforma Laboral y Flexibilidad Interna”. *CAES*, 29 de noviembre de 2010, disponible en: <http://www.caesasociacion.org/index.php/asesoria-juridica/para-trabajadors/846-reformalaboralyflexibilidadinterna>.

THIBAUT ARANDA, J., “La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo”, octubre 2012, pág. 471.

THIBAUT ARANDA, J., “La reforma laboral de 2012...”, cit., págs. 473-477.

VALDÉS, F., “La designación de los trabajadores afectados por despidos económicos: el laberinto de la desregulación en Relaciones Laborales”, núm. 11, junio, 1999, pág. 5.

5. ANEXO

- Gráfica 1. Tasa de paro en porcentaje. Fuente: elpais.com.....24
- Gráfica 2. Tasa de temporalidad en porcentaje. Fuente: elpais.com.....25
- Gráfica 3. Regulaciones de empleo en miles. Fuente: elpais.com.....26