

# LAS SUCESIVAS REFORMAS LABORALES (1976- 2021)

MIGUEL ÁNGEL GARRIDO PALACIOS  
GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL DE CGT



# LA LEY DE RELACIONES LABORALES DE 1976

- Ley 16/1976
- ▶ Es una norma con dos almas:
  - ▶ 1) presunción contrato de trabajo por tiempo indefinido, causalidad en la temporalidad y despido sin causa provoca la readmisión (pro operario)
  - ▶ 2) contratos formativos, periodos de prueba, MSCT, fomento de empleo de los trabajadores que están en desventaja (pro empresa)

# EL RD-L 17/1977 SOBRE RELACIONES DE TRABAJO

- ▶ En parte en vigor tras la lectura del TC en sentencia de 8 de abril de 1981
- ▶ Despidos:
  - Distingue despidos por causas disciplinarias y por causas objetivas
  - Exigencia de formalidades: por escrito
  - Autorización administrativa en los Despidos Colectivos
  - Nulidad por incumplimiento de forma en el despido
  - Improcedencia: en los supuestos de no existencia de la causa y decisión a favor del trabajador
  - La Indemnización: fijada por el prudente arbitrio del órgano judicial

# ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES 1980

## ▶ Estructura:

- Se incorpora el sistema de fuentes actual: Constitución española, ley y reglamentos, convenios colectivos y voluntad de las partes manifestadas en el contrato de trabajo y los usos y costumbres locales y profesionales

## ▶ Tiempo de trabajo:

- Se posibilita el trabajo a tiempo parcial: desempleados y menores de 25 años
- Fomento del empleo a través de contratos de duración determinada (RD 1445/1982)

## ▶ Indemnizaciones por despido:

- Tasadas. Se aparta de la LCT 1944, la LRL de 1976 y el RD-L 17/1977 que la dejaba a criterio del magistrado

# ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES 1980 (II)

- ▶ Jubilación forzosa:
  - 69 años
  - Se permite el empleo más allá de esa fecha solo para completar los periodos de carencia de jubilación
  - Se habilita al Gobierno para fijar la edad máxima inferior a los 69 años y a la negociación colectiva para pactar libremente las edades de jubilación
  - En parte estas medidas fueron reinterpretadas por la STC 22/1981

# REFORMA LABORAL 1984

## LEY 32/1984

### ▶ Cuestiones Generales

- Se liga la marcha de la economía a la reforma del mercado de trabajo
- Busca reducir la incertidumbre empresarial
- Contexto de reconversión y de tasa de desempleo de 20%

### ▶ Flexibilidad

- Más causas de temporalidad: El lanzamiento de nueva actividad (3 años)
- Contrato temporal de Fomento del Empleo
- Se facilita la utilización de los contratos formativos (elevación de la edad, duración, y parámetros de referencia)
- Bonificación contratos formativos para el “empleo juvenil”
- Supresión límites subjetivos del trabajo a tiempo parcial: desempleados y menores de 25 años
- Introducción de la jubilación parcial con contratos relevos

# REFORMA LABORAL 1984

## LEY 32/1984 (II)

- ▶ Contratos de Fomento de Empleo:
  - Sin causa
  - Sin limitación a empresas pequeñas y grandes como si lo recogía el RD 1445/1982

# REFORMA LABORAL 1994

## LEY 11/1994

### ▶ Exposición de motivos

- Se incide en el discurso de mejora de la economía. El legislador tiene en su cabeza la situación de la internacionalización de la economía. La innovación tecnológica y la convergencia económica con la UE

### ▶ Despido

- Aparece el despido por causas empresariales
- Se refuerza el Periodo de Consultas en los Despidos Colectivos
- Se incorporan las causas ETOP
- Se fija la improcedencia (y no la nulidad) en los despidos por defectos de forma
- Limitación de los salarios de tramitación por la consignación en los supuestos de despidos improcedentes

### ▶ Contratos

- Desaparece el contrato no causal de fomento del empleo

# REFORMA LABORAL 1994

## LEY 11/1994 (II)

- ▶ Estructura de la negociación colectiva
  - Apuesta por la descentralización
  - Mayor espacio a los acuerdos de empresa
  - Prioridad del convenio de sector de ámbito más reducido
  - Descuelgue del convenio de ámbito superior por razones económicas
- ▶ Refuerzo de la autonomía colectiva
  - De la ley a la negociación colectiva: clasificación profesional, ascensos, estructura salarial, distribución de jornada, promoción y formación profesional, permisos exámenes y formación, horas extraordinarias, vacaciones, trabajos con sustantividad propia

# REFORMA LABORAL 1994

## LEY 11/1994 (III)

- ▶ Movilidad fuerza de trabajo
  - Partíamos que las MSCT, movilidad geográfica, funcional, suspensión del contrato requería autorización administrativa cuando afectaba a todos los trabajadores del centro de trabajo
  - Desaparece salvo para la suspensión de los contratos de trabajo. Se sustituye el control por el PC cuando sea colectiva la medida
- ▶ ETTS
  - Leyes 10/1994 y 14/1994
  - Se pierde el monopolio público de la colocación en el mercado de trabajo

# REFORMA LABORAL DE 1997

## LEY 63/1997

### ► Precisiones generales

- Es pactada por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, fruto del acuerdo Interconfederal de 7 de abril de 1997 que se traspasa a ley 63/1997
- Curiosamente comparte la filosofía de la reforma de 1994 y 1984 sobre el ajuste constante

### ► Temporalidad

- Se suprime el contrato de nueva actividad. Este es un acuerdo de los interlocutores sociales ante el escaso éxito de la figura
- Restricciones en la edad y la duración de los contratos formativos (ampliación de los contratos formativos a 3 años por negociación colectiva)

# REFORMA LABORAL DE 1997 (II)

## LEY 63/1997

- ▶ Estabilidad en el empleo
  - Fomento de la contratación indefinida
  - Beneficio: 33 días de indemnización con un tope de 24 meses para despidos objetivos improcedentes
- ▶ Despido
  - Cambio en las causas económicas: de “situación económica negativa” a “situaciones económicas negativas”
  - Las causas TOP: de “viabilidad” a “dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa”. Baja el nivel de exigencia

# REFORMA LABORAL DE 2001/2002

## LEY 12/2001, LEY 45/2002, RD-L 5/2002

### ▶ Jubilación

- Supresión de las cláusulas de jubilación forzosa por negociación colectiva

### ▶ Despido

- Introducción del “despido exprés”. Cuando se despedía, el empresario reconocía la improcedencia y ofrece la indemnización. Refuerza que el empresario unilateralmente admita la improcedencia (en disciplinarios y objetivos)

### ▶ Temporalidad

- Indemnización por fin de contratos en eventualidad y contrato de obra y servicio de 8 días por año trabajado

# REFORMA LABORAL DE 2001/2002

## LEY 12/2001, LEY 45/2002, RD-L 5/2002 (II)

### ► Tiempo parcial

- Regulación del pacto individual de las horas complementarias: Esto posibilita el trabajo a llamada
- Preaviso de 3 días salvo negociación colectiva
- 30% de horas ordinarias hasta el 60% por negociación colectiva

# REFORMA LABORAL DE 2006

## LEY 43/2006

- ▶ Subcontratación
  - Mejora técnica
  - Derechos RL
- ▶ Temporalidad
  - Encadenamiento de contratos (art.15.5 ET)
- ▶ Fomento de Empleo
  - Bonificación de la contratación indefinida

# REFORMA LABORAL 2010

- ▶ Ley 35/2010, RD-L 7/2011
- ▶ Bonificaciones
  - Para los indefinidos y contratos formativos hasta el 31-12-2011
- ▶ Fomento contratación indefinida
  - Generalización: desempleados de 1 mes
- ▶ Contratos formativos (prácticas)
  - Aumenta el margen de celebración a 5 años
- ▶ ETTS
  - Legalización de las agencias de colocación con ánimo de lucro

# REFORMA LABORAL 2010 (II)

## ▶ Temporalidad

- El límite de los contratos de obra y servicio a 3 años ampliable 12 meses por negociación colectiva
- Aumento indemnización de 8 a 12 días
- Suspende la regla de la concatenación de contratos

## ▶ Flexibilidad interna

- Facilitar acuerdos de MSCT y geográfica: de mediación y arbitraje en sustitución del periodo de consultas
- Representación *ad hoc*
- Ampliación de los ERTES a causas ETOP a la reducción de jornada

# REFORMA LABORAL 2010 (III)

## ▶ Despidos

- Ampliación y facilitación de las causas ETOP de despido: de crisis de empresa a cambios técnicos y organizativos

## ▶ Negociación colectiva (RD-L 7/2011)

- Facultad de los convenios de sector estatal o CCAA de determinar la estructura de la negociación colectiva
- Se deja a las partes negociadoras de los acuerdos interprofesionales de E y CCAA en la regulación de los procesos de arbitraje si fracasa la negociación
- Preferencia en la negociación de las secciones sindicales
- Prioridad de convenio de empresa salvo lo dispuesto en los convenios sobre estructura de la negociación colectiva
- Descuelgue: la empresa previo P.C. inaplica el régimen salarial del convenio de sector

# REFORMA LABORAL DE 2012

- ▶ Ley 3/2012
- ▶ ETTS
  - Actúan como mediadores en el mercado entre las ofertas de las empresas y los trabajadores (amplían su ámbito de competencia)
  - Se elimina la autorización administrativa para las ETTS (RD-L 8/2014)
- ▶ Contrato de apoyo a los emprendedores
  - Para empresas de menos de 50 trabajadores
  - Bonificación de cotizaciones e incentivos fiscales
  - Periodo de prueba de 1 año
  - Hasta tasa de desempleo por debajo del 15%

# REFORMA LABORAL DE 2012 (II)

- ▶ Contrato de formación y aprendizaje
  - Eleva la edad de celebración de 21 años a 25 años
  - Aumenta la posibilidad de duración de 2 a 3 años
- ▶ Bonificaciones
  - Empresa menos de 50 trabajadores
  - Transformación de contratos en prácticas, relevo o sustitución por indefinidos, suspensión de contratos, reducción de jornadas, contrato de apoyo a los emprendedores
- ▶ Temporalidad
  - Recuperación regla de concatenación
- ▶ Formación
  - Derecho de formación necesaria
  - Permiso retribuido de 20 h anuales

# REFORMA LABORAL DE 2012 (III)

## ▶ Despidos

- Supresión de la autorización administrativa en los ERES, solo queda para fuerza mayor (únicamente constatación, no juicio de oportunidad/idoneidad)
- Indemnización general a 33 días por despido improcedente
- Objetivación y facilitación causas económicas
- Eliminación salarios de tramitación

## ▶ Flexibilidad interna

- Supresión autorización administrativa en los ERTES ETOP
- Sustitución de grupo profesional por categoría profesional
- Ampliación MSCT: Sistema de remuneración y cuantía salarial

# REFORMA LABORAL DE 2012 (IV)

- ▶ Prioridad total del convenio colectivo de empresa
- ▶ Limitación de la ultractividad de los convenios
- ▶ Imposición del arbitraje en determinados supuestos

# REFORMA LABORAL DE 2021

## RD-L 32/2021

- ▶ Componente 23 condicionamiento de Bruselas para los fondos
- ▶ Temporalidad
  - Presunción de indefinidos
  - Supresión de contrato de obra y servicio
  - Contratos de circunstancias de producción
  - Baja el periodo de referencia para la concatenación del contrato
  - Refuerzo del contrato fijo discontinuo
  - Problema del contrato a tiempo parcial
- ▶ ERTES
  - Se facilitan los trámites
  - Posibilidad de prórroga y desafectación parcial
  - No hay más control para la RL
  - Sigue la presunción de la causa ante el acuerdo

# REFORMA LABORAL DE 2021

## RD-L 32/2021 (II)

### ▶ Mecanismo RED

- Por causas macroeconómicas y sectoriales de cualificación
- Financiación vía impuestos y cotizaciones por desempleo

### ▶ Negociación colectiva

- Reforma del art. 42 para contratistas y subcontratistas se aplica el convenio de sector de la actividad de la contrata
- Lo anterior salvo que haya convenio de empresa u otro de aplicación conforme al título III ET
- Prevalencia convenio de sector en materia salarial respecto de empresa, el resto sigue igual

# REFORMA LABORAL DE 2021

## RD-L 32/2021 (III)

- Ultractividad, salvo pacto en contrario
- ▶ LISOS
- Agravamiento
- Calificación individualizada
- ▶ Penalización en la cotización por contratos temporales
- Se amplía de 5 días a 30 días
- El coste es de 26 € por cada baja

# REFORMA LABORAL DE 2021

## RD-L 32/2021 (IV)

- Maquillaje de las estadísticas
- ▶ Excesivos reenvíos y confianza con la negociación colectiva
- ▶ Papel de la Inspección de Trabajo
- ▶ Legitimación de la reforma laboral 2010-2012

GRACIAS POR LA ATENCIÓN !

