

# LA POLÍTICA DE EMPLEO COMUNITARIA Y REFORMAS LABORALES ESPAÑOLAS: UNA VISIÓN CRÍTICA SOBRE SU IMPACTO EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

**Elisa Sierra Hernáiz**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad Pública de Navarra*

---

## EXTRACTO

Tras cinco años de la entrada en vigor de la Estrategia 2020 es necesario replantearse las medidas adoptadas hasta el momento dado el alto nivel de desempleo existente, el frágil crecimiento económico, las diferencias entre los distintos países europeos y el retroceso de los derechos laborales, lo que está produciendo desigualdades sociales que cuestionan que los objetivos de la Estrategia 2020 puedan conseguirse.

**Palabras claves:** política de empleo comunitaria, reformas laborales y derechos sociales.

---

*Fecha de entrada: 10-03-2015 / Fecha de revisión: 16-04-2015 / Fecha de aceptación: 17-04-2015*

## EUROPEAN EMPLOYMENT POLICY AND SPANISH LABOR REFORMS: A CRITICAL VIEW OF THEIR IMPACT ON WORKERS' RIGHTS

Elisa Sierra Hernáiz

---

### ABSTRACT

Nearly five years into the Europe 2020 Strategy their goals are far from being achieved, in a context with a high level of unemployment, fragile growth and widening divergences between European countries, increasing social inequalities. At the same time, the individual and collective rights of workers are receding. Therefore, it is necessary to reconsider the measures taken so that the objectives of the 2020 strategy can be achieved.

**Keywords:** european employment policy, labor reforms and social rights.

---

---

## Sumario

- I. Introducción
  - II. Las directrices de la política de empleo comunitaria
    1. La noción de flexiguridad
    2. La política comunitaria: El empleo como prioridad en la Unión Europea a partir del tratado de Ámsterdam
      - A) Estrategia Europea 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, COM (2010) 2020
      - B) La Agenda para nuevas cualificaciones y empleos: Una contribución europea hacia el pleno empleo, COM (2010) 682 final
      - C) Comunicación de la Comisión: Hacia una recuperación generadora de empleo, COM (2012) 173 final
  - III. El impacto de la política de empleo europea en los derechos sociales de los trabajadores
  - IV. Análisis de las reformas del mercado laboral español desde el año 2010
    1. Breve referencia al contenido de las reformas laborales
    2. El impacto de las reformas laborales españolas sobre los derechos de los trabajadores
  - V. Conclusiones
- Bibliografía

**NOTA:** Este estudio ha sido desarrollado dentro del marco del Proyecto I+D DER 2013-42759R «Derecho del trabajo y crisis económica (II): las respuestas a la negociación colectiva».

## I. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2010 el ordenamiento jurídico laboral español está inmerso en una serie de reformas del Estatuto de los Trabajadores, tanto de la relación individual como colectiva del trabajo, cuyo fin principal es adecuar la relación laboral al contexto de la actual crisis económica y financiera, siguiendo, en gran medida, las directrices de la política comunitaria en materia de empleo. Con ello se trataría de preservar el empleo y fomentar su creación para, de esta manera, reducir la tasa de desempleo, especialmente alta en nuestro país. Más allá de que este objetivo se esté o no logrando, hay una cuestión que no se puede obviar y es el impacto negativo que estas medidas están teniendo en el ejercicio de los derechos sociales laborales, tanto individuales como colectivos, aspecto que debería quedar también integrado en las acciones comunitarias o las reformas nacionales dirigidas a regular el mercado laboral.

Uno de los motivos de esta situación puede ser la creciente asimilación del derecho del trabajo al derecho al empleo<sup>1</sup>, tendencia cuyo mejor exponente es la *Estrategia Europea 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*<sup>2</sup>. Su objetivo prioritario es conseguir una tasa de empleo del 75% para el año 2020, dando por hecho que, una vez alcanzado dicho porcentaje, se logrará la cohesión social y se garantizará que los colectivos más vulnerables no se alejen definitivamente del mercado laboral. Pues bien, en estudios recientes realizados en el seno de la Unión Europea se está cuestionando esta premisa, evidenciando cómo las medidas aprobadas en muchos países comunitarios para combatir la crisis económica y financiera no están logrando la finalidad prioritaria –la creación de empleo al amparo de lo dispuesto en la Estrategia– y, en cambio, están produciendo otros efectos negativos, como un aumento de la desigualdad social, lo que pone en entredicho la idoneidad de las políticas comunitarias y los instrumentos para su aplicación en cada ordenamiento jurídico interno.

## II. LAS DIRECTRICES DE LA POLÍTICA DE EMPLEO COMUNITARIA

La política de empleo queda regulada en el *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea* que fija la obligación de tomar medidas para garantizar la coordinación de las políticas de empleo con los Estados miembros (art. 5.2)<sup>3</sup>. En la definición y ejecución de sus políticas se deberá

<sup>1</sup> MENDOZA NAVAS, N; SERRANO GARCÍA, J. M.: *Derechos y política social*, Albacete: Bomarzo, 2012, págs. 45 y ss.

<sup>2</sup> COM (2010) 2020.

<sup>3</sup> Con todo, las pautas que sustentan la política de empleo europea se aprobaron durante la vigencia del Tratado de Ámsterdam, que supuso un cambio de rumbo en las políticas neoliberales que estaba tomando la política comunitaria tras la aprobación del Tratado de Maastricht con el reconocimiento de los derechos sociales como parte del acervo jurídico comunitario, en concreto en los artículos 2 y 3 y en el título XI.

tener en cuenta como objetivos a perseguir la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada y la lucha contra la exclusión social (art. 9). A su vez, los objetivos y pautas de esta política quedan regulados en el título IX. Entre sus fines principales cabe destacar el desarrollo de una estrategia coordinada de empleo entre todos los países de la Unión Europea (art. 145), compatible con las orientaciones generales de las políticas económicas de cada Estado y de la Unión Europea (art. 146), para lo cual se elaborarán pautas para que los Estados miembros las tengan en cuenta a la hora de definir las políticas nacionales (art. 147)<sup>4</sup>.

Pues bien, para la consecución de estos objetivos el Consejo Europeo aprobó la [Estrategia Europea 2020](#), que ha sido desarrollada a través de diversos documentos comunitarios que giran en torno al concepto de flexiguridad, por lo que es necesario hacer una breve referencia al mismo antes de entrar a analizar las directrices en materia de empleo.

## 1. LA NOCIÓN DE FLEXIGURIDAD

Las directrices de las políticas europeas en materia de empleo se inspiran en el concepto de flexiguridad y en el debate sobre la modernización del Derecho del Trabajo para hacer frente a los nuevos retos que la crisis económica y financiera plantea. En concreto, se hace referencia a los artículos 125 y 126 del antiguo Tratado de la Unión Europea; a las nuevas directrices europeas en materia de empleo para los años 2008-2010, uno de cuyos objetivos es reducir la segmentación del mercado de trabajo, y al Libro Verde «Modernizar el Derecho del Trabajo» que pretende sentar las bases para una flexibilización del modelo tradicional de relación laboral<sup>5</sup>. La idea de partida es que unas cláusulas y condiciones laborales demasiado protectoras no solamente desaniman la contratación sino que desincentivan la adaptación de los propios trabajadores a los cambios<sup>6</sup>.

La definición comúnmente aceptada de flexiguridad es:

«Una estrategia política que tiende de manera sincrónica y deliberada a mejorar la flexibilidad de los mercados laborales, de la organización del trabajo y las relacio-

<sup>4</sup> En general, sobre la política de empleo comunitaria véase ORDÓÑEZ PASCUA, N.: *Políticas de empleo en la Unión Europea*, Juruá editora, 2013.

<sup>5</sup> Véase la Resolución del Parlamento Europeo de 11 de julio de 2007, sobre la reforma del Derecho laboral ante los retos del siglo XXI [2007/2023(INI)]; la Resolución del Parlamento Europeo de 6 de julio de 2010, sobre contratos atípicos, carreras profesionales seguras, flexiguridad y nuevas formas de diálogo social [2009/2220(INI)] y la Comunicación de la Comisión hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad. COM (2007) 359 final.

<sup>6</sup> En general, sobre esta cuestión, RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «La flexiguridad: una aproximación al estado actual de una política comunitaria de empleo» en López Gandía, J. y Blasco Pellicer, A. (coords.), *Crisis de empresa y derecho del trabajo*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2010, págs. 491-513; LANDA ZAPIRAIN, J. P. (coord.): *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiguridad: Una aproximación crítica*, Albacete: Bomarzo, 2009; MONEREO PÉREZ, J. L.; FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: «El debate europeo sobre flexiguridad en el trabajo (reflexiones en torno al libro verde de la Comisión de las Comunidades Europeas)», *Lan Harremanak*, n.º 16, 2007, págs. 167-244.

nes laborales, aumentando al mismo tiempo la seguridad, seguridad del empleo y seguridad de la protección social a favor de los grupos que se encuentran en y fuera del mercado laboral»<sup>7</sup>.

Como tal es un concepto vago e impreciso, que admite distintas interpretaciones dependiendo de a qué ámbito de la relación laboral se pretenda aplicar. Sí que parece claro que pretende ser una nueva vía de un derecho flexible del trabajo porque en él subyace una reformulación de los intereses de los trabajadores y empresarios, buscando un equilibrio entre la seguridad jurídica y económica de los trabajadores y una utilización flexible de la mano de obra. Se trataría, en fin, de repensar los instrumentos garantistas jurídico laborales a favor de los trabajadores moviéndolos hacia una más etérea seguridad en el trabajo<sup>8</sup>.

Desde esta perspectiva es posible distinguir dos modelos: uno, el liberal, que supone que los riesgos empresariales los asuman los trabajadores por cuenta ajena, ya que el factor trabajo queda sometido a las exigencias de una empresa flexible. Así interpretado, este modelo protege más los intereses de la empresa que de los trabajadores, puesto que implica una subordinación de las políticas sociales a las demandas de flexibilidad de los mercados y de competitividad de las empresas.

El segundo modelo es el garantista, basado en la defensa del modelo social europeo sobre cuatro exigencias enunciadas en el Libro Verde que defienden el papel protector y emancipador del Derecho del Trabajo: igualdad, libertad, seguridad individual y derechos colectivos. En este sentido, la adaptación a las situaciones del mercado por parte de las empresas debe hacerse a través de la flexibilidad interna, en función de sus necesidades internas, en cuyo desarrollo asume un papel fundamental la autonomía colectiva negocial, respetando siempre la idea de trabajo decente para todos. Desde esta perspectiva se exige una clara articulación entre la norma estatal y convencional respetando siempre unos mínimos que aporten seguridad al contenido y desarrollo de la relación laboral<sup>9</sup>.

Esta es la interpretación que cuenta con más apoyos entre la doctrina de nuestro ordenamiento jurídico que rechaza el Libro Verde como una vía para la desregulación del contrato de trabajo en cuanto aumento de los poderes de decisión unilaterales a costa de los derechos de los trabajadores, propugnando la necesidad de encontrar puntos de equilibrio entre la flexibilidad requerida por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores que no puede pasar únicamente

<sup>7</sup> MORENO VIDA, M.<sup>a</sup> N.: «El debate sobre la flexiguridad en Europa» en Monereo Pérez, J. L. y Sánchez Montoya, J. E. (dirs.), *El derecho del trabajo y de la seguridad social ante la crisis económica*, Granada: Comares, 2010, pág. 32.

<sup>8</sup> MORENO VIDA, M.<sup>a</sup> N.: «El debate sobre la flexiguridad en Europa», *op. cit.*, pág. 33.

<sup>9</sup> MORENO VIDA, M.<sup>a</sup> N.: «El debate sobre la flexiguridad en Europa», *op. cit.*, pág. 52. De la misma autora, complementando cuestiones relacionadas con la negociación colectiva, «La flexiguridad en la ordenación de las políticas de empleo» en Goerlich Paset, J. M. y Blasco Pellicer, A. (coords.), *Trabajo, contrato y libertad: Estudios jurídicos en memoria de Ignacio Albiol*, Valencia: Universidad de Valencia, 2010, págs. 549 y ss.

te por el ámbito de decisión de la unidad productiva empresarial<sup>10</sup>. En esta línea, también se ha afirmado que dicho informe ignora los derechos fundamentales y sociales de los trabajadores<sup>11</sup>.

## 2. LA POLÍTICA COMUNITARIA: EL EMPLEO COMO PRIORIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA A PARTIR DEL TRATADO DE ÁMSTERDAM

### A) Estrategia Europea 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, COM (2010) 2020

La *Estrategia 2020* parte de cómo la actual crisis se ha llevado consigo los avances conseguidos en la materia de empleo, lo que evidencia carencias estructurales en esta materia y justifica, de por sí, la intervención comunitaria para evitar un mayor declive<sup>12</sup>. Sus prioridades de actuación se centran en conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador basado en una economía con un alto nivel de empleo que promueva la cohesión económica, social y territorial. Para lograrlo se propone como objetivo fundamental que en el año 2020 el 75% de la población europea de entre 20 y 64 años esté empleada, para lo cual es necesario, entre otras actuaciones, una mayor participación de las mujeres y trabajadores más mayores, y una mejor integración de los inmigrantes en la población activa<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> BAYLOS GRAU, A.: «Unilateralidad empresarial e inaplicación del convenio» en Baylos Grau, A. (coord.), *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral*, Albacete: Bomarzo, 2011, págs. 231 y ss.

<sup>11</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «La política europea de modernización del derecho del trabajo. La reforma social desde el galantismo flexible frente a la opción liberalizadora», en Goerlich Peset, J. M. y Blasco Pellicer, A (coords.), *Trabajo, contrato y libertad: Estudios jurídicos en memoria de Ignacio Albiol*, Valencia: Universidad de Valencia, 2010, págs. 357 y ss. Este autor propone una reestructuración del derecho del trabajo a partir de un sistema de derechos fundamentales con una garantía máxima para evitar la fragmentación social, rechazando un modelo de derecho del trabajo en función del empleo y mercado de trabajo, lo que no significa que no tenga que adaptarse a las nuevas circunstancias económico y financieras sin perder su esencia como mecanismo de jurificación del conflicto social y de igualación. Por lo tanto, defiende un sí a la productividad mediante medidas de gestión flexible pero vinculada únicamente a la creación de empleo.

<sup>12</sup> Sobre la importancia de esta estrategia véase MALO OCAÑA, M. A.: «Empleo, flexibilidad y precariedad: Los desafíos de la Estrategia Europea 2020», en *Documentación social*, n.º 157, 2010, págs. 117-132; DE VAL TENA, A.: «La política de empleo en la Unión Europea: De la Estrategia de Lisboa a la Estrategia "Europa 2020"», *Temas Laborales*, n.º 106, 2010, págs. 99-129; DE LA CAL BARREDO, M. L.; BENGOTXEA ALKORTA, A.; GARCÍA LUPIOLA, A. y UNCETABARRENECHEA LARRABE, J. (dirs.): *La nueva Estrategia Europa 2020: Una apuesta clave para la Unión Europea en el siglo XXI*, 2011, [http://eurobask.org/ficherosFTP/LIBROS/3\\_Universitas\\_2010.pdf](http://eurobask.org/ficherosFTP/LIBROS/3_Universitas_2010.pdf); CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M. A.: «La Estrategia Europea para el empleo 2020 y su repercusiones en el ámbito jurídico laboral español», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n.º 97, 2012, págs. 388-394.

<sup>13</sup> En el documento «Aplicación del pacto por el crecimiento y el empleo», [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/growth\\_report\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/growth_report_es.pdf), la propia Comisión recalca la necesidad de crear un auténtico mercado laboral europeo, prestando especial atención a la formación y cualificación.

Las causas que motivan la intervención comunitaria son varias. En primer lugar, el envejecimiento de la población activa europea, los bajos niveles de empleo de las mujeres y trabajadores de mayor edad, así como el alto nivel de desempleo entre los jóvenes, implican el riesgo de que personas alejadas del mercado laboral o con débiles vínculos con el mismo los pierdan definitivamente. En segundo lugar, el bajo nivel de cualificación de la población activa europea, que no se corresponde con la estimación de que para el año 2020 un total de 16 millones de puestos de trabajo suplementarios requerirán unas cualificaciones altas, mientras que la demanda de cualificaciones bajas caerá en 12 millones. Y, en tercer lugar, la lucha contra la pobreza, siendo los desempleados uno de los colectivos más vulnerables.

Para evitar los riesgos de exclusión social que este tipo de situaciones pueden acarrear, la Estrategia 2020 apuesta por una incorporación de estos colectivos al mercado laboral mediante la ejecución de planes nacionales de flexibilidad con objeto de reducir la segmentación del mercado laboral y facilitar las transiciones y la conciliación entre vida laboral y familia. Estas medidas habrán de estar acompañadas por sistemas impositivos que favorezcan el trabajo y el incremento de la igualdad entre sexos y con un modelo de diálogo social que garantice la aplicación efectiva de sus resultados. En materia de empleo su idea principal es la modernización de las políticas de empleo de los países comunitarios para conseguir un crecimiento integrador mediante el incremento de la participación laboral y la reducción del desempleo estructural desde los parámetros del concepto de flexibilidad laboral.

## B) La Agenda para nuevas cualificaciones y empleos: Una contribución europea hacia el pleno empleo, COM (2010) 682 final

Para conseguir todos estos objetivos en la propia [Estrategia 2020](#) se recogía la iniciativa «[Una agenda para nuevas cualificaciones y empleos](#)» que se aprobó en el año 2010 con la finalidad de modernizar los mercados laborales<sup>14</sup>. Sus ejes principales de actuación son los principios de flexibilidad; la adaptación de las normas laborales a las nuevas modalidades de trabajo y nuevos riesgos laborales; el fomento de la movilidad laboral dentro de la Unión Europea; el reforzamiento del papel del diálogo social; el impulso a la cooperación entre países en educación y formación y, por último, el establecimiento de un Marco Europeo de Cualificaciones, Competencias y Ocupaciones.

En este sentido, la [Agenda](#) resalta, en primer lugar, la necesidad de aprobar políticas eficaces para reducir el riesgo de desempleo de larga duración para lo cual las bonificaciones estatales tienen un papel fundamental. Y, en segundo lugar, respecto a la seguridad social, apuesta por garantizar, por un lado, un sistema de prestaciones por desempleo cuya cuantía y cobertura se adapten a los ciclos empresariales en tiempos de crisis, con especial atención a grupos especialmente vulnerables, y, por otro, por unos sistemas de pensiones que tengan en cuenta las lagunas de cotización.

<sup>14</sup> COM (2010) 682 final.



En el apartado de empleo la [Agenda](#) marca cuatro prioridades clave. En primer lugar, es necesario acabar con el desempleo estructural y garantizar un correcto funcionamiento del mercado laboral, para lo cual las políticas de flexiguridad constituyen el mejor instrumento para acelerar las reformas, disminuir la segmentación del mercado laboral, apoyar la igualdad de géneros y rentabilizar las transiciones laborales. En segundo lugar, hay que conseguir una mano de obra más cualificada que contribuya al cambio tecnológico y asuma las nuevas formas de organización del trabajo. En tercer lugar, es prioritario garantizar la calidad del empleo y mejores condiciones laborales para lograr una mayor productividad y una menor tasa de empleo. Por último, la [Agenda](#) apuesta por políticas económicas basadas en un crecimiento que sea capaz de generar empleo, sobre todo para colectivos vulnerables como, por ejemplo, los desempleados de larga duración.

Para lograr estas cuatro prioridades la [Agenda](#) señala 13 acciones claves, girando prácticamente todas en torno a las políticas de flexiguridad, entre las que merece la pena destacar su apuesta por medidas que eviten la destrucción de empleo y la contención del gasto en las prestaciones por desempleo mediante la reducción de la jornada o la flexibilidad interna; el apoyo a colectivos con especiales dificultades o el respeto al papel del diálogo social, ya que este es un elemento clave para asegurar el éxito de las políticas de flexiguridad. En este sentido, se proponen medidas como un modelo de negociación colectiva descentralizado; una legislación que permita la revisión de las condiciones contractuales vigentes; un periodo de prueba lo suficientemente largo para eliminar las diferencias entre el contrato de trabajo indefinido y temporal; políticas de flexibilidad interna que permitan ajustar la mano de obra a las necesidades de la empresa para preservar el empleo a largo plazo o medidas que favorezcan la compatibilidad entre la vida laboral y familiar.

### C) Comunicación de la Comisión: Hacia una recuperación generadora de empleo, COM (2012) 173 final

Esta [Comunicación](#) de la Comisión es el documento más importante a la hora de aplicar y reforzar la Estrategia 2020. Su finalidad es orientar, por una parte, a los Estados miembros a la hora de elaborar y aprobar sus respectivos planes nacionales de empleo y, por otra, señalar las formas más eficaces de creación de empleo en la actual coyuntura económica. Para ello, la Comisión se fija tres medidas de actuación. La primera pasa por orientar a los países miembros en las reformas laborales para crear empleo, haciendo hincapié en la importancia de las políticas de inversión. La segunda por perfilar medidas para mejorar la movilidad laboral, suprimiendo los obstáculos a un verdadero mercado de trabajo europeo. La tercera apuesta por mejorar la participación de los interlocutores sociales y aumentar la armonización de las políticas y la financiación comunitaria para aprovechar al máximo los resultados conseguidos gracias a los presupuestos de la Unión Europea.

El punto de partida de este [documento COM](#) es, sin duda, la dificultad de conseguir los objetivos de la Estrategia 2020, tanto en la creación de empleo a corto plazo, como en garantizar inversiones sociales para evitar mayores costes sociales y fiscales, con especial atención a los

grupos más vulnerables, como los jóvenes, las mujeres, los trabajadores menos cualificados, los de más edad y los pertenecientes a minorías.

Sus actuaciones principales se fijan por bloques. En primer lugar, la creación de empleo que se hará dentro del marco de las políticas de cada Estado miembro a través de, entre otros instrumentos, el establecimiento de subvenciones públicas; promover y apoyar el trabajo por cuenta propia, las empresas sociales y las empresas de nueva creación; transformar el trabajo informal en empleo regular; mejorar el salario realmente percibido; ajustar los salarios a la evolución de la productividad, así como el aprovechamiento del potencial de creación de empleo en sectores clave.

El segundo objetivo es el restablecimiento de la dinámica de los mercados de trabajo con políticas de empleo que faciliten transiciones que fomenten la productividad y la calidad del empleo. Para conseguirlo se hace necesaria una reforma estructural siguiendo los principios comunes de la Unión Europea sobre flexiguridad, que agrupa una serie de políticas del mercado de trabajo (acuerdos contractuales, medidas activas del mercado de trabajo, aprendizaje permanente y sistemas de protección social) de forma integrada y coherente para estimular tanto la flexibilidad como la seguridad y conseguir mercados de trabajo más resistentes a los procesos de ajuste económico.

En este sentido se proponen una serie de medidas como:

- a) Utilizar la flexibilidad interna como mecanismo para mantener el empleo y reducir los costes de los ajustes empresariales. En este contexto, el papel fundamental lo tiene el diálogo social, tanto a nivel de empresa como superior, a la hora de adoptar medidas dirigidas a la reducción del tiempo de trabajo por medio de cuentas de tiempo de trabajo o de bancos de horas, o la modificación de condiciones de trabajo por medio de la negociación colectiva.
- b) Fijar salarios dignos y sostenibles, con especial atención a los trabajadores temporales, para lo cual es fundamental el establecimiento de salarios mínimos adecuados a la realidad social y que reflejen la evolución económica global.
- c) Compatibilizar las medidas de flexibilidad laboral con la seguridad en las transiciones laborales, garantizando el mantenimiento de los empleos.
- d) Apoyar las transiciones desde el desempleo hacia el empleo<sup>15</sup>. Para conseguirlo es fundamental que se incentive la búsqueda de empleo y que se garanticen unos ingresos mínimos para evitar situaciones de exclusión social durante el periodo de búsqueda de un trabajo.

<sup>15</sup> En la Estrategia Europa 2020 se pone especial énfasis en la reforma del mercado de trabajo, el desarrollo del capital humano y la movilidad geográfica, de manera que la mano de obra de la Unión Europea esté mejor preparada para el cambio y puedan darse oportunidades de empleo mediante las transiciones laborales.

- e) Luchar contra la segmentación del mercado de trabajo, fundamentalmente entre trabajadores indefinidos y temporales dados los menores costes sociales de estos últimos. Para evitar este riesgo es necesario que las reformas laborales que se emprendan garanticen a estos trabajadores unos derechos básicos, como el acceso a las pensiones y aprendizaje permanente o la protección social y económica para los supuestos de resolución del contrato por causa no imputable al trabajador.
- f) Anticipar la reestructuración económica. En este punto, la Comisión resalta que en el actual contexto económico-financiero muchas empresas han sido capaces de llevar a cabo procesos de reestructuración eficaces para limitar la pérdida de puestos de trabajo mediante medidas de apoyo a la reasignación de recursos entre empresas y ocupaciones.
- g) Desarrollar el aprendizaje permanente como elemento clave para la seguridad en el empleo y para mantener la empleabilidad. Para ello, es fundamental el compromiso de los empresarios para formar a sus trabajadores, sobre todo para los trabajadores poco cualificados y de más edad, así como medidas de reciclaje específicas para colectivos de trabajadores que lo demanden.
- h) Ofrecer oportunidades específicas a los trabajadores jóvenes puesto que son los que más están sufriendo la crisis económica y los problemas estructurales del mercado laboral, con medidas concretas como prácticas de calidad y movilidad específica<sup>16</sup>.

### III. EL IMPACTO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO EUROPEA EN LOS DERECHOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES

Tras casi cinco años de la aprobación de la [Estrategia 2020](#) es el momento de analizar sus resultados a la luz de las acciones comunitarias y nacionales emprendidas para su implantación<sup>17</sup>. La idea que sostiene en teoría este modelo es la defensa de un sistema de flexibilidad laboral en un mercado laboral dinámico, con un modelo de diálogo social fuerte y eficaz en el que existan unas condiciones laborales de calidad, ya que las mismas garantizan una mayor productividad, lo que, a su vez, debería servir para la creación de empleo.

Pues bien, en la actualidad se están cuestionando las políticas adoptadas en muchos países europeos para dar cumplimiento a la [Estrategia 2020](#) ante la situación en la que se encuentra una gran parte de la población laboral europea. El punto de partida pasa por la capacidad de creación

<sup>16</sup> Comunicación de la Comisión. Iniciativa sobre empleo juvenil. COM (2013) 144 final, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0144:FIN:ES:PDF>

<sup>17</sup> Sobre el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia 2020 y su implantación véase el documento: Balance de la Estrategia Europea 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. COM (2014) 130 final, [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking_es.pdf).

de empleo en la Unión Europea, que es muy débil, con un empleo de mala calidad y en un contexto de estancamiento de la economía europea, lo que hace que el objetivo de que el 75% de la población europea en el año 2020 esté en activo parezca cada vez más inalcanzable. De hecho, empiezan a surgir voces que plantean la necesidad de revisar dichos objetivos puesto que el logro de los mismos es la excusa que en muchos casos se está poniendo para justificar la adopción de determinadas medidas, ineficaces hasta el presente momento y con unos efectos sobre el mercado laboral que distan mucho de los principios que una vez inspiraron la normativa comunitaria<sup>18</sup>. Incluso se ha planteado si las actuales reformas están produciendo una violación de los derechos sociales de los trabajadores suscritos por la mayoría de los países a nivel internacional<sup>19</sup>.

Tres son las razones que fundamentan estas afirmaciones. La primera, la eficacia de las políticas para conseguir la tasa de empleo del 75% en la Unión Europea para el año 2020; la segunda, su impacto sobre los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y la tercera el incremento de las desigualdades sociales a las que están dando lugar.

Por lo que respecta a la eficacia de las medidas adoptadas, como ya ha sido expuesto, las mismas son una respuesta a los principios de la flexiguridad y flexibilidad laboral, al considerar que son los conceptos más adecuados para estimular la creación de empleo. Las Reformas laborales españolas son un claro ejemplo de ello. Sin embargo, la tasa de empleo ha caído en Europa un 1,7% entre los años 2008-2010, lo que hace prácticamente imposible cumplir con el objetivo de la Estrategia 2020<sup>20</sup>. A su vez, la tasa de desempleo ha crecido desde el año 2008, en concreto 10 millones más de desempleados en 5 años, siendo especialmente preocupante la tasa de desocupación de larga duración y el desempleo de los jóvenes. En este contexto puede afirmarse que las tasas de empleo y desempleo están estancadas, lo que de por sí ya cuestiona las medidas

<sup>18</sup> El Informe Benchmarking Working Europe 2014. ETUI, Brussels, 2014. <http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2014>, págs. 20 y ss., cuestiona el enfoque de la Estrategia 2020 por varios motivos, entre otros, el alto nivel de desempleo en muchos países de la Unión Europea, sin que a medio plazo se prevea un descenso real; la destrucción del empleo a tiempo completo por tiempo parcial; la existencia de colectivos especialmente afectados por estas situaciones como son los jóvenes, inmigrantes y trabajadores con bajas cualificaciones y el débil crecimiento económico en la Eurozona. En este sentido, dicho informe resalta cómo en muchos países, para cumplir con los objetivos de la Estrategia 2020, se han aprobado políticas gubernamentales que han ampliado las desigualdades sociales e incluso han aumentado la pobreza.

<sup>19</sup> Este efecto de las políticas adoptadas hasta el momento ha sido criticado por las injusticias sociales que provocan, tal y como señala el Informe Benchmarking Working Europe, 2013, ETUI, Brussels, 2013. <http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2013>, págs. 14 y ss. A su vez, el Informe Benchmarking Working Europe 2014, *op. cit.*, pág. 64, señala que: «Not only does the European Commission's deregulation agenda contravene primary and secondary European hard law on employment protection, but it has led to further precariousness of the workforce and, in combination with other reforms, to the impoverishment of the working population, thereby violating the fundamental workers' and social rights as enshrined in the EU Treaty and other European and international treaties».

<sup>20</sup> Véase Balance de la Estrategia Europea 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, *op. cit.*, pág. 9.

adoptadas hasta el momento y evidencia que el mercado laboral es incapaz de generar empleo para hacer frente a los efectos de la crisis desde estos parámetros<sup>21</sup>.

Pero no solo es preocupante esta incapacidad de generar empleo sino que, además, es un empleo de mala calidad. Así, se está produciendo un deterioro de las condiciones laborales, que se manifiesta en una mayor segregación laboral, un incremento del empleo atípico, del trabajo temporal y a tiempo parcial, una redistribución y ajuste del volumen del trabajo para evitar fundamentalmente despidos, y un mayor autoempleo, todo ello acompañado de unos salarios más bajos, lo que afecta a las perspectivas profesionales y a los derechos de protección social, creando una mayor inseguridad social y una desincentivación de la mano de obra. Es cierto que la razón esgrimida a la hora de su aprobación es que son medidas destinadas a colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral o bien para frenar la destrucción de empleo, pero también es cierto que tienen unos efectos negativos que, si bien no se mencionan, pueden cuestionar de por sí la eficacia de estas medidas. Ejemplo de ello es la mayor precariedad lo que conlleva una menor protección social<sup>22</sup> o el aumento del fenómeno del presentismo, es decir, seguir trabajando durante periodos de enfermedad, o la intensificación del trabajo<sup>23</sup>.

Este primer aspecto lleva a la segunda cuestión, el impacto de las reformas laborales sobre los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. En este sentido, la mayoría de las reformas laborales han supuesto una desregularización de la relación laboral que supone un retroceso de los espacios regulados por la norma laboral y la autonomía colectiva en pos del contrato del trabajo y de la ampliación de los poderes empresariales de organización y dirección de la actividad empresarial. Sirva de muestra la posibilidad de que el empresario distribuya irregularmente parte de la jornada a iniciativa suya, la supuesta causalidad del despido y, en general, el papel de la norma laboral en la nueva estructura del proceso industrial, lo que supone un ataque a los derechos básicos de los trabajadores<sup>24</sup>.

<sup>21</sup> Informe Benchmarking Working Europe 2014, *op. cit.*, págs. 27 y ss.

<sup>22</sup> En este sentido, se señala que en los países europeos que han aprobado reformas laborales para dar respuesta a la crisis se detecta que cada vez más trabajadores, en particular los jóvenes, se ven atrapados en formas precarias de empleo por medio de contratos de duración determinada, prácticas prorrogadas, periodos de prueba, etc. Asimismo, muchas trabajadoras se ven desempeñando empleos a tiempo parcial, de forma voluntaria o no. Informe Benchmarking Working Europe, 2012 ETUI: Brussels, 2012, págs. 7 y ss. <http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2012>. El resumen en español se encuentra en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Benchmarking2012.pdf>. A su vez, esta precariedad conlleva una menor protección social para los trabajadores que las sufren por lo que el impacto de dichas reformas es aún mayor. Informe Benchmarking Working Europe, 2013, *op. cit.*, págs. 92 y ss.

<sup>23</sup> Una de las manifestaciones de este deterioro de las condiciones laborales es la creencia de muchos trabajadores (casi el 60%) de que no podrán permanecer en sus empleos hasta los 60 años, lo que entra en contradicción con las políticas de la Unión Europea que piden el aumento en la edad de jubilación en la mayoría de los Estados miembros. Informe Benchmarking Working Europe, 2012, *op. cit.*, pág. 6.

<sup>24</sup> Informe Benchmarking Working Europe 2014, *op. cit.*, págs. 62 y ss. Un buen ejemplo de lo que se menciona en este documento podría venir dado por la regulación española del periodo de prueba de un año para el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores del artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, norma que fue declarada constitucional por la Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2014, de 16 de julio de 2014, ya que,

Por lo que se refiere a los derechos individuales, quizás el dato más relevante es la pérdida de la calidad de las condiciones laborales para los trabajadores. Así, se constata tanto el aumento del trabajo a tiempo parcial, desempeñado principalmente por las mujeres, como el trabajo temporal, que afecta sobre todo a los jóvenes<sup>25</sup>. A su vez, se detecta cómo las formas precarias de empleo o de trabajo semiocasional se están extendiendo, en particular, entre los trabajadores poco cualificados o los trabajadores con escasos recursos. Incluso, la promoción del autoempleo equivale cada vez más a una mayor inseguridad, especialmente entre los trabajadores emigrantes. También las formas de empleo atípico afectan a los grupos más vulnerables<sup>26</sup>.

En cuanto al derecho colectivo del trabajo, se han simplificado y descentralizado los procedimientos de negociación colectiva, incrementándose al mismo tiempo los poderes empresariales como alternativa a la misma, lo que ha supuesto una pérdida de importancia del papel del convenio colectivo<sup>27</sup>. Uno de los mejores ejemplos de ello son las medidas de flexibilidad salarial adoptadas a través del convenio colectivo de empresa cuya finalidad es que los salarios se adecuen a la productividad y la situación económica de la empresa para que, de esta manera, se conviertan en empresas competitivas<sup>28</sup>.

Por lo que se refiere a los derechos de participación, información y consulta, y, en general, de acción colectiva sindical, también están perdiendo espacios de actuación, lo que es especialmente dramático para las pequeñas empresas. A su vez, ello favorece la toma de decisiones empresariales de carácter colectivo sin necesidad de acudir a estos mecanismos o bien no teniendo ninguna fuerza vinculante sus acuerdos<sup>29</sup>.

---

según el Alto Tribunal, el deber de los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo justifica el sacrificio de la estabilidad en el empleo que este precepto conlleva.

<sup>25</sup> En Polonia, el 60% de los jóvenes trabajadores con contratos temporales han aceptado esta forma de contrato porque no pudieron encontrar un empleo permanente; en Portugal, esta cifra es del 70% y, en España, del 80%. Informe Benchmarking Working Europe, 2012, *op. cit.*, págs. 12 y ss.

<sup>26</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2012, *op. cit.*, pág. 3.

<sup>27</sup> En relación con esta cuestión, el papel del convenio colectivo y de la estructura de la negociación colectiva en el actual marco económico y financiera y sus reformas, se empieza a poner de manifiesto como que las mismas responden al nuevo sistema de gobernanza económica de la Unión Europea que se impone por parte de la troika europea para obtener la ayuda financiera, sistema que plantea serias dudas desde un punto de vista democrático. Véase al respecto, el Informe 108 «La nueva gobernanza económica europea y su impacto en los sistemas nacionales de negociación colectiva», Fundación I.º de Mayo, Madrid, octubre 2014.

<sup>28</sup> En cambio, lo que está produciendo una devaluación interna de los salarios cuyos efectos empiezan a ser temidos por el riesgo de deflación de la economía. Informe Benchmarking Working Europe 2014, *op. cit.*, págs. 7 y ss.

<sup>29</sup> Ello implica una reducción de los derechos de participación de los trabajadores que va unida a la pérdida de espacios de la negociación colectiva y del papel del sindicato, lo que supone una pérdida de derechos sociales, sobre todo en decisiones empresariales de carácter colectivo o en procesos de reestructuración empresarial, y también una amenaza para los derechos de información y consulta de los trabajadores. Informe Benchmarking Working Europe 2014, *op. cit.*, pág. 112. «In the light of the challenges facing the European Union, its workers and its companies, it is clearly time to move forwards rather than backwards and to create a socially responsible and robust social dimension to the single market, one that is able to engage the interest, as well as the active commitment, of its citizens and its workers».

Pero quizás uno de los efectos más preocupantes de la actual orientación de las políticas laborales es el aumento de las desigualdades sociales<sup>30</sup>, así como de la pobreza y exclusión social en todos los niveles y clases sociales y entre los países del norte y del sur de la Unión Europea, principalmente desde el inicio de la crisis económica, financiera y de deuda en el año 2008, y que está directamente relacionada con el incremento del desempleo a todos los niveles de las escalas sociales<sup>31</sup>. No está de más recordar que en la actualidad el principal objetivo es el equilibrio de las cuentas públicas y no las cuestiones sociales, lo que está produciendo un aumento de la desigualdad consecuencia, precisamente, del componente de desigualdad que conllevan las políticas aprobadas hasta el presente<sup>32</sup>.

Pero es que, además, este incremento de las desigualdades en el mercado laboral puede poner en peligro el objetivo del crecimiento inclusivo de la [Estrategia 2020](#). No se puede olvidar que una de las finalidades de la Comunidad Europea era acabar con 20 millones de pobres y conseguir la convergencia entre los niveles de vida de los ciudadanos de los países de la Unión Europea por medio del empleo, la educación y formación profesional y la protección social<sup>33</sup>. Así, no deja de ser una paradoja que desde las instituciones comunitarias se defienda la igualdad y los valores de la justicia social mientras que, al mismo tiempo, se debilitan los sistemas y las instituciones que sostienen estos valores y que permitirían salir de la crisis a través de la cohesión social y la prosperidad económica<sup>34</sup>.

---

Esta situación es especialmente preocupante para la pequeña empresa. Informe Benchmarking Working Europe 2014, *op. cit.*, págs. 93 y ss.

<sup>30</sup> En este sentido, la desigualdad social está creciendo no solo desde el inicio de la crisis económica, financiera y de deuda en el año 2008 sino desde mucho antes por las políticas que se han aplicado tanto en la Unión Europea y que han intensificado las disparidades sociales y salariales. Es más, se afirma que dicho incremento es uno de los factores que provocaron la crisis y no una de sus consecuencias, al romperse el vínculo entre crecimiento e igualdad. Así, desde la década de los años ochenta, en la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea se han emprendido reformas estructurales del mercado de trabajo, en un principio con el objetivo de reducir el desempleo, que se basaron en la flexibilización de la legislación de protección del empleo, la desregulación de los mercados, el recorte de los salarios mínimos, la revisión de los mecanismos de fijación de los salarios, la disminución de las tasas de sustitución de las prestaciones por desempleo y la reducción de la carga fiscal que conlleva el empleo de trabajadores poco cualificados. Si bien parece que estas medidas han tenido un efecto positivo en la tasa de empleo general, al mismo tiempo han contribuido al aumento de la desigualdad salarial. Así, y en conjunto, hay más empleos pero, a la vez, hay más desigualdad. Si esta tendencia se mantiene a largo plazo pondría en duda el discurso europeo según el cual el aumento de la tasa de empleo constituye un medio para eliminar la exclusión social y la pobreza. En realidad, para reducir la exclusión social cualquier medida debe ir acompañada necesariamente de la mejora de la calidad del empleo y de políticas de redistribución. Informe Benchmarking Working Europe, 2012, *op. cit.*, págs. 5 y ss.

<sup>31</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2012, *op. cit.*, págs. 8 y ss.

<sup>32</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2012, *op. cit.*, págs. 57 y ss.

<sup>33</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2014, *op. cit.*, págs. 45 y ss. En este sentido, se recalca la necesidad de garantizar unos salarios suficientes que permitan adquirir competencias, junto a mercados laborales que fomenten los cambios de puestos de trabajo entre países y un sistema de protección social que incremente la participación en el mercado laboral.

<sup>34</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2012, *op. cit.*, pág. 11.

En este sentido, se ha señalado que «no se saldrá de la crisis de una forma duradera si no se reduce la desigualdad»<sup>35</sup>. Sin embargo, se está desmantelando progresivamente el modelo tradicional de relaciones laborales lo que supone no solo el deterioro de las condiciones laborales, tal y como ha sido señalado, sino que también da lugar a un incremento de las desigualdades en el mercado laboral. Así, cada vez son más frecuentes situaciones de divergencias laborales que pueden dar lugar a desigualdades laborales, por la alta polarización a todos los niveles del mercado laboral, tanto en el acceso como durante la vigencia del contrato de trabajo<sup>36</sup>. A su vez, las políticas gubernamentales en relación con el crecimiento, basadas principalmente en fomentar la competencia y la competitividad, y el empleo, fundamentadas en una mayor flexibilidad y la desregulación del mercado laboral y de la negociación colectiva, están afectando a la dinámica de los salarios, lo que está dando lugar a importantes desigualdades salariales por la correlación que existe entre el nivel de cobertura de la negociación colectiva y la desigualdad de las rentas<sup>37</sup>.

Otro dato a destacar es que empiezan a producirse fuertes desigualdades en el colectivo de trabajadores como tal, en concreto entre trabajadores con mayor cualificación que sufren con menor intensidad las consecuencias de la pérdida de condiciones laborales o los cambios relacionados con el volumen de trabajo frente a trabajadores escasamente cualificados o desempleados<sup>38</sup>.

Pues bien, vistos estos datos, a los que no ayuda el debilitamiento de los modelos sociales europeos consecuencia de las políticas nacionales aprobadas, quizás haya llegado el momento de replantearse estas políticas y buscar alternativas si se quiere cumplir con los requisitos de la [Estrategia 2020](#), como parece ser, y que tan lejos están en la actualidad<sup>39</sup>. La idea que subyace en este contexto no es otra que cuando llegue la esperada recuperación económica se producirá la creación del empleo y la reducción del desempleo, lo que permitirá salvar el actual modelo social europeo que está en entredicho por la crisis y eliminar las desigualdades sociales que se están produciendo<sup>40</sup>. Mientras tanto, estamos asistiendo al desmantelamiento progresivo del Estado social producto de unas medidas ineficaces para lograr los resultados y una convergencia hacia la desregularización de instituciones claves laborales como es la jornada, trabajos atípicos,

<sup>35</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2012, *op. cit.*, pág. 4, citando a Reich R., *Aftershock: The next economy and America's future*, New York : Knopf Publishing Group, 2011.

<sup>36</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2013, *op. cit.*, págs. 79 y ss. Esta situación se produce a todos los niveles por sexo, edad y formación. A su vez, también en las condiciones laborales, con el incremento del trabajo a tiempo parcial y trabajo temporal involuntario.

<sup>37</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2012, *op. cit.*, pág. 7. En este contexto, sistemas sólidos y centralizados de negociación colectiva contribuyen al fomento de la igualdad salarial y a reducir la volatilidad de los salarios, mientras que la descentralización promueve una mayor volatilidad. Todo ello puede suponer un aumento de la desigualdad salarial, una mayor inseguridad social y empleo precario, y, en última instancia, una menor cohesión social y prosperidad.

<sup>38</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2012, *op. cit.*, págs. 11 y ss. Ejemplo de ello es el trabajo a tiempo parcial en el que se constata un aumento de la diferencia entre los trabajadores altamente remunerados y los que perciben salarios bajos.

<sup>39</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2014, *op. cit.*, pág. 9.

<sup>40</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2012, *op. cit.*, págs. 12 y ss.



despidos, etc.<sup>41</sup>. Por todo ello, se empiezan a cuestionar, por un lado, las políticas de austeridad puesto que no han dado los frutos queridos, ya que la crisis económica empieza a parecer crónica, con altas tasas de desempleo y un alto riesgo de deflación real<sup>42</sup>. Por otro, las políticas de devaluación interna no han conseguido los resultados esperados ante el colapso de la demanda interna. Y, por último, los mecanismos de solidaridad vía salarios están en peligro por la descentralización de la negociación colectiva<sup>43</sup>.

## IV. ANÁLISIS DE LAS REFORMAS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL DESDE EL AÑO 2010

### 1. BREVE REFERENCIA AL CONTENIDO DE LAS REFORMAS LABORALES

Uno de los principales países afectados por estas políticas y sus efectos es el ordenamiento jurídico español que ha sufrido tres reformas de gran impacto en los años 2010, 2011 y 2012, más allá de los cambios introducidos en el año 2013 y 2014, incluido el [II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014](#) (II ANEC) para ajustar, por un lado, la normativa española a las políticas comunitarias de empleo y, por otro, para sentar las bases para la creación y mantenimiento del empleo.

Brevemente, y por lo que se refiere a las modificaciones concretas de estas normas sobre los derechos individuales de los trabajadores, se ha producido una flexibilización del uso de la mano de obra a favor de los intereses empresariales, tanto en aspectos relacionados con la organización del tiempo de trabajo como de las condiciones de trabajo, ya que se reconoce al empresario un amplio margen de actuación. Ejemplo de ello es la eliminación de las categorías profesionales de los sistemas de clasificación profesional para facilitar, de manera indirecta, la movilidad funcional ordinaria, ya que únicamente queda como referencia el grupo profesional, o la distribución irregular de la jornada de sus trabajadores hasta un 10% a lo largo del año. En esta línea hay que mencionar la reducción a 15 días del plazo de comunicación de las decisiones empresariales en la modificación sustancial de condiciones de trabajo o la movilidad geográfica; la flexibilización de las causas del despido objetivo, así como de su calificación para equipararla

<sup>41</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2014, *op. cit.*, págs. 7 y ss.

<sup>42</sup> A este respecto, se señala que tras cinco años de crisis marcados por las políticas de austeridad que se implantaron fundamentalmente en los países con altos déficits públicos en un intento de reducirlos y controlarlos a partir del año 2010, sería oportuno volver a los estímulos públicos para relanzar la economía para volver a la senda del crecimiento, incluidos los incrementos salariales. Un aspecto que se destaca es cómo en el ámbito de las relaciones laborales las políticas de austeridad se basan en la contención salarial, lo que es equivocado ya que salarios más altos garantizan una mayor competitividad, lo que es bueno para la creación de empleo. Véase: Benchmarking Working Europe 2014, *op. cit.*, págs. 13 y ss.

<sup>43</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2014, *op. cit.*, págs. 7 y ss.

con el despido disciplinario; el abaratamiento del coste del despido mediante la reducción de las indemnización; la nueva redacción del artículo 50.1 a) del [Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) que limita la posibilidad de rescisión del contrato de trabajo por voluntad del trabajador con derecho a las indemnizaciones del despido improcedente solo para el supuesto de que la modificación no respete el artículo 41 del ET y suponga un menoscabo a su dignidad; o la distinción entre modificación sustancial de condiciones de trabajo individual y colectivo por el número de trabajadores afectados y no por la fuente normativa modificada, lo que afecta de lleno al sistema de fuentes normativas del artículo 3 del ET.

En cuanto al derecho colectivo, la nueva articulación de los convenios colectivos es una de las cuestiones más llamativas por la prioridad aplicativa que ahora tiene el convenio colectivo de empresa en materias de gran relevancia a la hora de dotar de contenido al contrato de trabajo sin que, en ningún momento, el empresario tenga que justificar el descuelgue. En la práctica esta posibilidad legitima un ataque directo del convenio colectivo de empresa respecto de los de ámbito superior, lo que puede significar una modificación sustancial encubierta de su contenido sin tener que respetar procedimiento ninguno, a diferencia de lo que sucede con los artículos 41 y 82.3 del ET.

Por lo que se refiere al procedimiento para la adopción de medidas de efectos colectivos, las reformas también han supuesto una ampliación de los poderes empresariales en varios aspectos, como la eliminación de la necesidad de acuerdo con los representantes de los trabajadores para adoptar determinadas medidas empresariales que requieran de un periodo de consultas, salvo para la modificación del convenio colectivo estatutario, lo que implica la pérdida de capacidad de presión en los procesos de cambio de condiciones laborales o de extinciones de contratos; el acortamiento de los plazos de los periodos de consulta de la movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo de los artículos 40, 41 y del 82.3 del ET, que han pasado de 30 a 15 días; la eliminación del papel garante de la autoridad laboral en estos procesos, puesto que no interviene en ningún momento más allá de un papel meramente de asesor formal si las partes así lo requieren o la definición de las causas que motivan las decisiones empresariales que prácticamente no se hacen –movilidad geográfica y sustancial– o bien se hacen para facilitar la adopción de los intereses empresariales de estas medidas –véase la definición de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de los arts. 51 y 82.3 del ET–.

Pues bien, este breve repaso de las grandes reformas laborales del ordenamiento jurídico español de los últimos tres años sirve para poner de manifiesto la pérdida progresiva de importancia de la norma laboral y de la autonomía colectiva hacia la autonomía individual y la ampliación de los poderes discrecionales del empresario. En este sentido, la adaptación de la legislación laboral a las situaciones de crisis a través de las dichas políticas no es una idea que se discuta en sí misma. A modo de ejemplo, es oportuno recordar que la Reforma de 1994, con todo lo que de ruptura supuso con el modelo precedente en cuanto reconocimiento de mayores espacios a la autonomía privada y el establecimiento de un gran número de normas dispositivas, preservó unos derechos mínimos para los trabajadores y unos controles administrativos de las decisiones empresariales cuya finalidad era garantizar, precisamente, la defensa de los intereses de los trabajadores desde los principios de la flexibilidad laboral.

El problema es que en la actualidad, y desde los parámetros de la flexiguridad, esos mínimos cada vez son más mínimos –la nueva regulación de la jornada, la desaparición de la categoría profesional, etc.– y la garantía de la intervención administrativa prácticamente simbólica, con espacios cada vez más reducidos a la articulación entre la norma y el convenio colectivo y, por ende, mayores espacios a los poderes empresariales, con un convenio colectivo cada vez más cercano a la empresa y, por lo tanto, al núcleo del poder de organización y dirección, lo que puede poner en peligro el equilibrio del modelo de relaciones laborales constitucionales –corrección de las desigualdades originarias– al atacar el poder contractual colectivo de los trabajadores<sup>44</sup>.

## 2. EL IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES ESPAÑOLAS SOBRE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Pues bien, si tomamos como punto de partida las tres perspectivas problemáticas analizadas en la política de empleo comunitaria, se constata que los efectos negativos de las mismas se producen en nuestro ordenamiento jurídico.

En cuanto a la eficacia de las reformas para crear empleo –estable y de calidad– los últimos datos del Observatorio de seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europea 2020 de [diciembre de 2014](#) y los informes de la Comisión Europea resaltan las perspectivas positivas de la economía española, a pesar del estancamiento de las economías europeas y del riesgo de deflación pero sin que ello conlleve una disminución significativa de la tasa de desempleo de nuestro país.

Así, el Informe del Observatorio de seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europea 2020 de [diciembre de 2014](#) estima un crecimiento del 1,7% en 2015 y del 2,2% en 2016, con creación de empleo por encima del 1% a partir de 2015 aunque con unas tasas de paro aún muy elevadas, en el entorno del 22% en 2016<sup>45</sup>. En cuanto a la dinámica del mercado laboral, en el tercer trimestre de 2014 la Encuesta de Población Activa del INE muestra por segundo trimestre consecutivo un comportamiento positivo, aunque algo más moderado que en el trimestre anterior. Así, el empleo alcanza las 17.504.000 personas ocupadas, el paro ha descendido hasta 5.427.400 y se modera la caída de la población activa, que desciende hasta 22.931.700. Por edades, la tasa

<sup>44</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, C.: «La reforma laboral de 2012, un año después (hacia la creación de empleo a través de la facilitación y el abaratamiento del despido), en García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R. (dirs.), *La Aplicación práctica de la reforma laboral: Un estudio de Ley 3/2012 y de los Reales Decretos-Leyes 4/2013 y 5/2013*, Valladolid: Lex Nova; Pamplona: Thomson Reuters, 2013, pág. 39. Sin embargo, el Tribunal Constitucional entiende, en su [Sentencia 119/2014, de 16 de julio](#), que la libertad de empresa consagrada en el artículo 38 de la CE y el mandato a los poderes públicos de una política orientada al pleno empleo establecida en el artículo 40.1 de la CE pueden legitimar el reconocimiento y ejercicio de ciertas facultades empresariales que limiten el ejercicio de otros derechos, como el derecho al trabajo del artículo 35 de la CE, afectando incluso a la estructura de la negociación colectiva y el valor normativo del convenio colectivo reconocido en el artículo 37 de la CE.

<sup>45</sup> [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/debes\\_saber/pnr/observatorio/numeros/2014/Diciembre2014/Diciembre2014.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/pnr/observatorio/numeros/2014/Diciembre2014/Diciembre2014.pdf), pág. 5.

de actividad de la población de 15 a 64 años se mantiene en el 74,1 %, la tasa de empleo sube al 56,5 %, mientras que la tasa de paro desciende al 23,7 % de la población activa, la tasa de temporalidad aumenta hasta el 24,6 % y la tasa de empleo a tiempo parcial desciende al 16,2 %. En relación con el seguimiento de los objetivos en materia de empleo de la Estrategia Europa 2020, la tasa de empleo para la población de 20 a 64 años ha aumentado 5 décimas frente a los descensos observados desde 2009, situándose en el 60,4 % (66,1 % entre los hombres y 54,7 % entre las mujeres), pero permanece casi 14 puntos por debajo del objetivo establecido para el año 2020, fijado en el 74 % para España y a algo más de 5 puntos del objetivo intermedio del 66 % para 2015<sup>46</sup>.

Por lo que se refiere al año 2015, la Comisión Europea ha elevado al 2,3 % la previsión de crecimiento para España lo que significa que crecerá un punto más que la eurozona con un PIB que avanzará el 1,3 %, aunque el desempleo permanecerá por encima del 20 %, tasa que multiplica por dos el de los socios europeos a pesar de que el paro bajará al 22,5 % en 2015 y 20,5 % en el 2016, debido fundamentalmente a la rebaja de los costes laborales, principalmente por los recortes salariales que han sido uno de los mayores en toda Europa. En este contexto, uno de los datos más preocupantes es la tendencia deflacionista y el elevado desempleo en nuestro país que puede dificultar la recuperación económica<sup>47</sup>.

Respecto al incremento de la desigualdad social los datos hablan por sí solos. En estudios del año 2014 se constata cómo se ha incrementado la desigualdad, desde 0,313 en 2006 a 0,344 en 2010 y a 0,350 en 2012, siendo el segundo país de la Unión Europea más desigual tras Letonia (0,357) y por delante de Portugal (0,345). Asimismo, la desigualdad en la distribución, entre el 20 % de la población de mayor renta y el 20 % de menor renta, ha aumentado en España de 5,3 veces en 2007 a 6,8 veces en 2011. Las razones que se manejan para explicar esta situación son, en primer lugar, la devaluación interna mediante la reducción de costes salariales y el aumento de la productividad. En segundo lugar, el aumento del desempleo, que afecta especialmente a personas con rentas medias y bajas y a jóvenes en edad de trabajar. Y, en tercer lugar, el elevado patrimonio neto de las familias en España que, con la crisis, ha supuesto que muchos hogares no puedan hacer frente al pago de las hipotecas y que la caída media del 35 % del precio de las viviendas ha afectado más a los hogares de menor renta. En este sentido, para la OCDE el incremento de la desigualdad está básicamente determinado por cambios en la distribución de los salarios, que representan el 75 % de la renta de los hogares en el área euro. Así, el 10 % de trabajadores mejor pagados han aumentado considerablemente, mientras que los del 10 % peor remunerado han retrocedido. Ello sería debido a varias causas: la globalización del trabajo, el incremento del trabajo a tiempo parcial y temporal, especialmente de las mujeres, el aumento del autoempleo, muy superior en las rentas más bajas y, en parte, por el mayor aumento de las rentas del capital en el total de las rentas. En estos estudios se señala la necesidad de reducir esta desigualdad creciente

<sup>46</sup> [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/debes\\_saber/pnr/observatorio/numeros/2014/Diciembre2014/Diciembre2014.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/pnr/observatorio/numeros/2014/Diciembre2014/Diciembre2014.pdf), pág. 6.

<sup>47</sup> [http://economia.elpais.com/economia/2015/02/05/actualidad/1423129472\\_116538.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/02/05/actualidad/1423129472_116538.html) <http://www.ecestaticos.com/file/cb079ab2cc366b58241e528bbdba27da/1423132795.pdf>

ya que afecta, a medio plazo, al crecimiento económico, y a largo plazo aumenta la inestabilidad social y política. Para conseguirlo se debería apostar por unas políticas fiscales de redistribución de rentas que ayuden al crecimiento y una mayor estabilidad social y, a su vez, un crecimiento estable y duradero, lo que reduciría la desigualdad social<sup>48</sup>.

En cuanto al impacto en los derechos de los trabajadores, este aspecto ha sido ya visto en el apartado anterior y, teniendo en cuenta la actual situación social y económica a pesar de que ha mejorado respecto de hace dos años, puede afirmarse que las Reformas no han ayudado a acabar con el problema del desempleo en nuestro país y sí que han supuesto un recorte de derechos sociales de los trabajadores, lo que puede dar origen a situaciones de desigualdad social. Ello puede ser debido, entre otras razones, a que las perspectivas de las reformas laborales fijan sus objetivos a corto plazo, al menos como son definidos en las normas aprobadas, en vez de a medio y largo plazo. Además se echa en falta su integración en políticas económicas y financieras eficaces, no solo laborales, para garantizar una verdadera recuperación del empleo. Otra razón puede estar en que las regulaciones aprobadas malamente pueden ser un remedio eficaz para la actual crisis de los mercados financieros y deuda soberana de los países, puesto que el fin de la norma laboral no es precisamente ese, sino regular las relaciones laborales en un entorno privado que, por definición, poco tiene que ver con lo que está pasando en la actualidad.

## V. CONCLUSIONES

De todo lo expuesto hasta ahora se deduce la apuesta del legislador comunitario por una política comunitaria en la que el objetivo prioritario es la creación de empleo, dejando en un segundo plano la protección social y defensa de los derechos de los trabajadores. Esta orientación se ha traducido en determinados países comunitarios, los más afectados por la crisis de deuda soberana, en un sometimiento del Derecho del Trabajo, tanto en su vertiente individual como colectiva, a las necesidades económicas y financieras de los mercados, creyendo que con ello se conseguiría la creación neta de empleo –causa última de la intervención comunitaria– y dando por hecho que una vez conseguido ese objetivo se logrará la cohesión social<sup>49</sup>.

Sin embargo, los datos reales están poniendo en entredicho estas premisas. En la actualidad, la Unión Europea está lejos de conseguir los objetivos de la Estrategia de empleo 2020 ya que la

<sup>48</sup> [http://economia.elpais.com/economia/2014/06/26/actualidad/1403806469\\_557818.html](http://economia.elpais.com/economia/2014/06/26/actualidad/1403806469_557818.html). A su vez, se ha señalado cómo la desigualdad corroe el proyecto europeo por la ruptura de la cohesión social, el aumento de la pobreza y la brecha entre ricos y pobres. [http://internacional.elpais.com/internacional/2014/01/05/actualidad/1388953809\\_021102.html](http://internacional.elpais.com/internacional/2014/01/05/actualidad/1388953809_021102.html). España es el país de la OCDE donde más ha crecido la desigualdad. [http://cincodias.com/cincodias/2014/06/19/economia/1403176696\\_390123.html](http://cincodias.com/cincodias/2014/06/19/economia/1403176696_390123.html).

<sup>49</sup> DE VAL TENA, A.: «La política de empleo en la Unión Europea: De la Estrategia de Lisboa a la Estrategia "Europa 2020"», *op. cit.*, pág. 129. Para este autor, la política de empleo comunitaria ha quedado subordinada a las políticas económicas, lo que hace del empleo un factor variable, cuyas proyecciones solo se pueden realizar sobre una determinada coyuntura económica.

capacidad de crear empleo está siendo muy limitada, con grandes diferencias entre países y, a su vez, entre sectores y ocupaciones<sup>50</sup>. En este contexto, se han apuntado como causas posibles de esta situación las políticas de austeridad, por el peligro de deflación que conllevan, y las medidas de contención salarial fijadas<sup>51</sup> por el sistema de gobernanza económica para asegurarse de que los gobiernos de los países con graves problemas de déficit implantan correctamente las reformas estructurales necesarias para su contención y favorecer, de esta manera, la competitividad sin que ningún estudio fundamente la eficacia de estas medidas<sup>52</sup>.

Frente a este panorama empieza a cuestionarse, en primer lugar, cómo se han estado aplicando estas políticas de flexibilidad hasta el momento para introducir elementos de cohesión social<sup>53</sup>. En segundo lugar, se aboga por adoptar medidas que garanticen lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador motor de la Estrategia Europa 2020 mediante el impulso a las políticas de inversión públicas y privadas compatibles con políticas de control de déficit público flexibles<sup>54</sup>. Se trata de evitar perder otros cinco años ya que la lenta recuperación pone en peligro los objetivos de la Estrategia tal y como han sido planteados hasta el momento<sup>55</sup>. Y, en tercer lugar y al hilo de esta propuesta, quizás sea el momento de plantearse acabar con reformas laborales que no funcionan ya que, además de la vulneración de los derechos sociales de los trabajadores, suponen una amenaza para la integración social europea y la consecución de los ejes de la Estrategia 2020<sup>56</sup>. En este sentido, sería necesario reforzar el papel del diálogo social, tan debilitado en los últimos tiempos, tanto a nivel nacional como europeo, para superar las situaciones de desigualdad social que tanto están afectando a los grupos más vulnerables de la crisis.

<sup>50</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2014, *op. cit.*, pág. 43 y ss.

<sup>51</sup> La propia Comisión defiende en su documento COM *Hacia una recuperación generadora de empleo* la necesidad de garantizar mecanismos de fijación de salarios que reflejen la evolución de la productividad y las condiciones del mercado de trabajo para asegurarse de que el incremento de la producción se traduce en aumento de la demanda de mano de obra y, en última instancia, en creación de puestos de trabajo. De acuerdo con las prácticas nacionales en materia de negociación colectiva, la evolución salarial debe tener en cuenta la posición competitiva de los Estados miembros y, aunque la moderación o el ajuste salarial pueden ser necesarios en algunos sectores o Estados miembros, podrían resultar viables unos aumentos específicos, que ayuden a sostener la demanda global, en los casos en que los salarios hayan acumulado un retraso significativo respecto a la evolución de la productividad.

<sup>52</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2014, *op. cit.*, págs. 82 y ss.

<sup>53</sup> BALLESTER PASTOR, A.: «La flexibilidad interna en el marco de las relaciones laborales», en AA. VV., *Las reformas del derecho del trabajo en el contexto de la crisis económica. La reforma laboral de 2012*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, págs. 293 y ss. En este sentido, el concepto de flexibilidad debería servir no tanto a los instrumentos desreguladores de la relación laboral como a reforzar los objetivos generales y los instrumentos de cohesión social para mantener un equilibrio en los intereses contrapuestos origen del conflicto social.

<sup>54</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2013, *op. cit.*, págs. 57 y ss. En relación con esta cuestión el informe señala el modelo alemán de desarrollo económico y social que no se basa en programas de contención salarial de inversión en alta tecnología y educación.

<sup>55</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2014, *op. cit.*, págs. 25 y ss.

<sup>56</sup> Informe Benchmarking Working Europe, 2014, *op. cit.*, págs. 68 y ss, así como 105 y ss.

## Bibliografía

- BALLESTER PASTOR, A. [2013]: «La flexibilidad interna en el marco de las relaciones laborales», en AA. VV., *Las reformas del derecho del trabajo en el contexto de la crisis económica. La reforma laboral de 2012*, Valencia: Tirant lo Blanch, págs. 279-396.
- BAYLOS GRAU, A. [2011]: «Unilateralidad empresarial e inaplicación del convenio», en Baylos Grau, A. (coord), *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral*, Albacete: Bomarzo, págs. 231-248.
- CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M. A. [2012]: «La Estrategia Europea para el empleo 2020 y su repercusiones en el ámbito jurídico laboral español», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 97, págs. 388-394.
- DE LA CAL BARREDO, M. L.; BENGOTXEA ALKORTA, A.; GARCÍA LUPIOLA, A. y UNCETABARRENECHEA LARRABE, J. (dirs.) [2011]: «La nueva Estrategia Europa 2020: Una apuesta clave para la UE en el Siglo XXI», [http://eurobask.org/ficherosFTP/LIBROS/3\\_Universitas\\_2010.pdf](http://eurobask.org/ficherosFTP/LIBROS/3_Universitas_2010.pdf)
- DE VAL TENA, A. [2010]: «La política de empleo en la Unión Europea: De la Estrategia de Lisboa a la Estrategia "Europa 2020"», *Temas Laborales*, núm. 106, págs. 99-129.
- LANDA ZAPIRAIN, J. P. (coord.) [2009]: *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiguridad: Una aproximación crítica*, Albacete: Bomarzo.
- MALO OCAÑA, M. A. [2010]: «Empleo, flexibilidad y precariedad: Los desafíos de la Estrategia Europea 2020», en *Documentación Social*, núm. 157, págs. 117-132.
- MENDOZA NAVAS, N. y SERRANO GARCÍA, J. M. [2012]: *Derechos y política social*, Albacete: Bomarzo.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. [2007]: «El debate europeo sobre flexiguridad en el trabajo (reflexiones en torno al libro verde de la Comisión de las Comunidades Europeas)», *Lan Harremanak*, núm. 16, págs. 167-244.
- MONEREO PÉREZ, J. L. [2010]: «La política europea de modernización del derecho del trabajo. La reforma social desde el galantismo flexible frente a la opción liberalizadora», en Goerlich Peset, J. M. y Blasco Pellicer, A (coords.), *Trabajo, contrato y libertad: Estudios jurídicos en memoria de Ignacio Albiol*, Valencia: Universidad de Valencia, págs. 357-375.
- MORENO VIDA, M.<sup>a</sup> N. [2010]: «El debate sobre la flexiguridad en Europa», en Monereo Pérez, J. L. y Sánchez Montoya, J. E. (dirs.), *El derecho del trabajo y de la seguridad social ante la crisis económica*. Granada: Comares, págs. 25-59.
- [2010]: «La flexiguridad en la ordenación de las políticas de empleo», en Goerlich Peset, J. M. y Blasco Pellicer, A. (coords.), *Trabajo, contrato y libertad: Estudios jurídicos en memoria de Ignacio Albiol*, Valencia: Universidad de Valencia, págs. 549-574.
- PALOMEQUE LÓPEZ, C. [2013]: «La reforma laboral de 2012, un año después (hacia la creación de empleo a través de la facilitación y el abaratamiento del despido)», en García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina,

J. R. (dirs.), *La aplicación práctica de la reforma laboral: Un estudio de Ley 3/2012 y de los Reales Decretos-Leyes 4/2013 y 5/2013*, Valladolid: Lex Nova; Pamplona: Thomson Reuters, págs. 11-43.

ORDOÑEZ PASCUA, N. [2013]: *Políticas de empleo en la Unión Europea*, Juruá editora.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. [2010]: «La flexibilidad: Una aproximación al estado actual de una política comunitaria de empleo», en López Gandía, J. y Blasco Pellicer, A. (coords.), *Crisis de empresa y derecho del trabajo*, Valencia: Tirant lo Blanch, págs. 491-513.

### En la red

[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking_es.pdf) Balance de la Estrategia Europea 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. COM (2014) 130 final.

<http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2014> Informe Benchmarking Working Europe 2014. ETUI, Brussels, 2014.

<http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2013> Informe Benchmarking Working Europe, 2013, ETUI, Brussels, 2013.

<http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2012> Informe Benchmarking Working Europe, 2012, ETUI, Brussels, 2012, págs. 7 y ss.

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Benchmarking2012.pdf> resumen en español.

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe108.pdf> Informe 108 «La nueva gobernanza económica europea y su impacto en los sistemas nacionales de negociación colectiva», Madrid: Fundación 1.º de Mayo, octubre 2014.

[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/debes\\_saber/pnr/observatorio/numeros/2014/Diciembre2014/Diciembre2014.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/pnr/observatorio/numeros/2014/Diciembre2014/Diciembre2014.pdf)

[http://economia.elpais.com/economia/2015/02/05/actualidad/1423129472\\_116538.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/02/05/actualidad/1423129472_116538.html)

<http://www.ecestaticos.com/file/cb079ab2cc366b58241e528bbdba27da/1423132795.pdf>

[http://economia.elpais.com/economia/2014/06/26/actualidad/1403806469\\_557818.html](http://economia.elpais.com/economia/2014/06/26/actualidad/1403806469_557818.html)

[http://internacional.elpais.com/internacional/2014/01/05/actualidad/1388953809\\_021102.html](http://internacional.elpais.com/internacional/2014/01/05/actualidad/1388953809_021102.html)

[http://cincodias.com/cincodias/2014/06/19/economia/1403176696\\_390123.html](http://cincodias.com/cincodias/2014/06/19/economia/1403176696_390123.html)