

## Dialoghi con l'Accademia

a cura di Eliana Bellezza e Maria Teresa Cortese

# A colloquio con la Prof.ssa María Luisa Martín Hernández, Università di Salamanca

**El Gobierno español, después de haber presentado a las partes sociales una propuesta de reforma del mercado de trabajo, la ha aprobado recientemente, nos puede sintetizar los perfiles que caracterizan esta reforma?**

Sí, el Gobierno español presentó a los agentes sociales una propuesta de reforma laboral con el objetivo de que la misma fuera el resultado del Dialogo Social, pero finalmente no se llegó a un acuerdo, debido fundamentalmente a la reticencia de los sindicatos, y la reforma fue aprobada unilateralmente por el Gobierno a través del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE de 17 de junio). Al haberse aprobado por medio de un instrumento normativo como es el Decreto-Ley, previsto en la Constitución para situaciones de urgencia y extrema necesidad, tiene un carácter provisional, de modo que debe ser convalidado por el Parlamento. Y en esa fase de convalidación parlamentaria nos encontramos en este momento, fase en la que es más probable que se produzcan algunas modificaciones sobre el

texto actualmente en vigor.

Con carácter general, esta reforma, al igual que las producidas con anterioridad en el sistema de relaciones laborales español, se caracteriza por su carácter «flexibilizador» del marco normativo con el fin de adaptarlo a las circunstancias económicas del momento y al contexto general de crisis en que nos encontramos. Su objetivo fundamental es, como no podía ser de otra manera dada la situación de aumento continuo y acelerado del número de desempleados en España en los dos últimos años (se superan ya los 4 millones de parados), promover y facilitar la creación de empleo y, de este modo, incrementar la productividad de la economía española.

Las medidas tomadas por el Gobierno y consagradas en este Real Decreto-Ley 10/2010 tratan de hacer frente a las principales causas que están propiciando el desmesurado aumento del desempleo en España. Todas ellas se pueden agrupar en 4 grandes grupos de medidas:

1. Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad en el mercado de trabajo español.
2. Medidas para favorecer la flexibilización

interna de la relación laboral.

3. Medidas orientadas directamente a favorecer la creación de empleo, y en especial, del colectivo juvenil.

Medidas de mejora de la intermediación en el mercado de trabajo y de la actuación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs).

### **En relación a las medidas para el desarrollo de la ocupación juvenil en España, cuales son los instrumentos propuestos por el Gobierno?**

El desempleo juvenil es, sin duda, uno de los más graves problemas del mercado de trabajo español. Tenemos una tasa de desempleo juvenil (de trabajadores de menos de 30 años) del 39%, la segunda más elevada de la Unión Europea (tras Estonia) y que supone casi el doble de la tasa media de desempleo juvenil existente actualmente en la UE, situada en torno al 20%. Como no podía ser de otro modo, la reforma laboral ha tenido como uno de sus objetivos principales hacer frente a esta grave deficiencia de nuestro mercado de trabajo y, en consecuencia, ha supuesto la adopción de una serie de medidas específicas al respecto. Además de promoverse la contratación indefinida de trabajadores jóvenes mejorando las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social ya existentes con anterioridad, la medida más importante, sin lugar a dudas, es el fomento de los contratos formativos (el contrato de trabajo en prácticas y el contrato de trabajo para la formación), si bien no son objeto de una reforma sustancial de su régimen jurídico. La nueva regulación de los contratos formativos se adapta a las últimas reformas del sistema educativo español; se amplía el plazo general para poder celebrar el contrato en prácticas desde los 4 a los 5 años siguientes a la fecha de finalización de los estudios oficiales habitantes para su celebración; y se amplía la protección social (situaciones protegibles y prestaciones a percibir) de los contratados a través de un contrato para la formación.

### **El Gobierno español, como ha reaccionado a la crisis económica de los últimos años en relación a la dinámica del mercado de trabajo y de la ocupación?**

Como es sabido, España ha resultado especialmente afectada por la crisis económico-

financiera mundial debido a circunstancias propias de la economía española, destacadamente su fuerte dependencia exterior, el estar sustentada en una importante medida en el sector de la construcción y el tener graves déficits en materia de innovación y desarrollo. La principal consecuencia de esta gran crisis ha sido el inusitado incremento del desempleo en España: después de haber conseguido en 2010 conseguir reducir la tasa de desempleo por debajo del 10%, en apenas dos años, ha aumentado vertiginosamente hasta alcanzar el actual. 19,9 %, literalmente el doble en relación a hace tres años.

Ante esta situación, lógicamente el Gobierno ha adoptado una serie amplia de medidas en varios frentes: en relación a las familias, a las empresas (especialmente a las pequeñas y medianas empresas), al sector económico financiero y, por supuesto, en relación al empleo. El paquete de medidas iniciales formó parte del *Plan español para el estímulo de la economía y el empleo*, conocido como "*Plan E*" adoptado por parte del Gobierno español en 2008, que ha supuesto una gran movilización de recursos públicos, la mayor de nuestra democracia. Este Plan sigue las directrices acordadas a nivel internacional, tanto en las cumbres internacionales del G-20 – a las que ha asistido por primera vez España – como a nivel europeo, siguiendo las recomendaciones del Programa Europeo de Recuperación Económica (PERE).

Además de otras muchas, en materia de empleo, las principales medidas contenidas en el Plan E estaban dirigidas a conseguir crear 300.000 nuevos puestos de trabajo, han sido las siguientes:

- una importante inversión en obra pública;
- establecimiento de una bonificación de cuotas de la Seguridad Social del primer asalariado que contrate indefinidamente el trabajador autónomo (50% durante 24 meses);
- promover la formación de titulados universitarios en situación de desempleo mediante la subvención pública de sus matrículas en títulos Oficiales de Máster y Postgrados;
- aprobación de un Plan Extraordinario de Medidas de Orientación, Formación Profesional e Inserción Laboral El plan establece la contratación de 1.500 orientadores cuya función va dirigida expresamente a reforzar las tareas de apoyo a la búsqueda de empleo. Asimismo, se contemplan subvenciones específicas para el proceso de búsqueda de empleo

y para facilitar la movilidad geográfica, que se integrarán en el plan junto con las medidas de orientación, formación e inserción ya vigentes, que se ven de esta forma reforzadas;

- establecimiento de bonificaciones de 1.500 euros para la contratación de desempleados con cargas familiares;
- establecimiento de una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, por contingencias comunes, por la contratación indefinida de personas desempleadas que estén cobrando prestaciones por desempleo;
- aprobación de una serie de medidas para mejorar el tratamiento de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) en los despidos colectivos y en los despidos por fuerza mayor;
- se incrementa la cuantía de las bonificaciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el caso de contratación de trabajadores a tiempo parcial. Se trata de incentivar una mayor utilización del contrato indefinido a tiempo parcial, que en nuestro país tiene tasas inferiores a la media europea. El objetivo es, por lo tanto, aumentar la intensidad del incentivo de la contratación a tiempo parcial hasta un nivel superior al contrato de jornada completa;
- se intenta mejorar el Servicio Público de Empleo.

El Servicio de Empleo Estatal, está llevando a cabo un intenso plan de choque, en el ámbito de su competencia de gestionar las prestaciones por desempleo, incorporando cambios organizativos, de gestión y tecnológicos que han permitido afrontar el elevado incremento del número de personas usuarias y dar una respuesta efectiva a la ciudadanía. Entre otras medidas, cabe destacar: la incorporación de 1.415 profesionales para reconocer prestaciones en las Oficinas; la simplificación administrativa y la ampliación de la gestión telemática a través de la oficina virtual, el correo electrónico y la atención telefónica; así como la mejora de la atención presencial con una gestión más flexible de los equipos de trabajo y con planes específicos de ámbito provincial.

En segundo lugar, las actuaciones del Gobierno español en el mercado de trabajo se enmarcan también en la recientemente aprobada “*Estrategia para la Economía Sostenible*” (2010). Hoy, España necesita dar un nuevo salto en la renovación de su sistema productivo. Las consecuencias de la grave

crisis económica mundial que aún padecemos, y sus singulares manifestaciones en nuestro país, así lo requieren. No podremos seguir creciendo y creando empleo del mismo modo en que lo hemos hecho durante estos últimos quince años. Es necesario corregir los desequilibrios acumulados durante este tiempo y consolidar las nuevas perspectivas de desarrollo que se abren a la economía española. Esta Estrategia para la Economía Sostenible que presenta el Gobierno se propone, pues, cambiar el patrón de crecimiento de la economía española para impulsar y afianzar su recuperación y garantizar el bienestar social en el futuro.

Esta Estrategia cuenta con 4 partes.

En la primera, se explica en qué consiste el principal objetivo: acelerar la modernización de la economía española. Para ello, se ofrece una caracterización de las diversas dimensiones de la sostenibilidad, de sus principios, y de los indicadores que servirán para medir su aplicación y desarrollo.

En la segunda parte, se describen las reformas modernizadoras que el Gobierno pretende llevar a cabo en esta Legislatura, comenzando por la Ley de Economía Sostenible, cuyo Anteproyecto examinó el Consejo de Ministros el pasado 27 de noviembre junto a esta Estrategia general.

En la tercera, se recogen los instrumentos específicos de financiación que impulsarán su puesta en marcha.

Finalmente, se establecen los diversos escenarios para acordar y aprobar las reformas: el parlamentario, el de la Mesa del Diálogo social, el de la Comisión del Pacto de Toledo y el de la Conferencia de Presidentes, además de la proyección que en el seno de la Unión Europea y de otros foros internacionales, pueden tener, con repercusiones para España, los esfuerzos por extender la economía sostenible.

Esta Estrategia global sitúa los objetivos de sostenibilidad en 3 ámbitos distintos e igualmente importantes: el económico, el medioambiental y el social. Por lo que se refiere a este último, el social, se establece que En 2020, la economía española debe contar con un modelo social y un mercado de trabajo equiparable al de las principales economías europeas, en términos de creación de empleo y de igualdad de oportunidades y que para ello se ha de avanzar en los siguientes ámbitos:

- *La educación como garantía de la igualdad de*

*oportunidades*: reduciendo la tasa de abandono escolar temprano hasta situarse por debajo de la actual media europea, el 10%; alcanzando el objetivo europeo para 2020 de rendimiento en el informe PISA; aumentando el número de titulados superiores en ciencia y tecnología hasta alcanzar la media europea; ampliando la oferta y calidad del sistema de formación permanente para superar el objetivo europeo del 15%.

- *Más y mejor empleo*: de forma que al menos siete de cada diez españoles en edad de trabajar tengan un empleo, un nivel nunca alcanzado durante nuestra historia democrática, y que la tasa de temporalidad se reduzca hasta el 15%.

- *Igualdad entre hombres y mujeres*: aumentando la tasa de empleo femenina hasta alcanzar el 65% y eliminando la brecha salarial entre hombres y mujeres.

*Modelo social sostenible*: los sistemas públicos de sanidad, pensiones y dependencia deberán alcanzar un grado de desarrollo y eficiencia que asegure la plena cobertura de las necesidades ante los desafíos demográficos y las transformaciones sociales, en un marco de sostenibilidad financiera en el largo plazo.

Las medidas que se han adoptado hasta el momento en materia social en cumplimiento de esta Estrategia han sido principalmente:

Mejora de la Educación y la Formación: el Pacto por la Educación (1º trimestre 2010) que el Gobierno impulsa pretende:

- Garantizar la estabilidad normativa en colaboración con las distintas administraciones públicas.
- Conseguir una educación equitativa y de calidad.
- Avanzar en la coordinación entre las enseñanzas y la oferta de formación a lo largo de la vida para garantizar la empleabilidad.
- Potenciar al profesorado con los medios y recursos necesarios.

Modernizar e internacionalizar las universidades.

Refuerzo del sistema de Seguridad Social (1º trimestre 2010). El Gobierno se compromete a trasladar al Diálogo Social y a la Comisión del Pacto de Toledo entre otras propuestas:

- Reforzar los mecanismos que aseguren la

correspondencia entre cotización y prestación.

- Introducir mayor transparencia en los procesos de cotización.
- Culminar el proceso de integración de regímenes.
- Buscar incentivos a la prolongación de la vida laboral para que la edad efectiva de jubilación tenga en cuenta la evolución de la esperanza de vida.
- Favorecer una política eficaz y suficiente de ayudas familiares.
- Adaptar las prestaciones de muerte y supervivencia a las nuevas formas familiares. Establecer una relación más flexible entre la previsión social complementaria y el sistema público de seguridad social.

Reformas laborales y renovación del modelo productivo (1er trimestre 2010). El Gobierno trasladará a la Mesa del Diálogo Social las propuestas de modificación del marco legislativo laboral que entiende adecuadas para mejorar las políticas activas, favorecer la creación de empleo, reducir la dualidad del mercado de trabajo, adecuar las relaciones de trabajo a la situación de las empresas y proteger los derechos de los trabajadores, y que incluyen:

- Reforma de la negociación colectiva, fortaleciendo su estructura y permitiendo su adaptación a las necesidades de empresas y trabajadores (ámbito bilateral)
- Fomento del empleo de los jóvenes, como sector más golpeado por la crisis, favoreciendo su formación y su reciclaje.
- Reforma de los mecanismos de regulación de empleo para facilitar la reducción de jornada.
- Mejorar la intermediación laboral, revisando los Servicios Públicos de Empleo y regulando la actuación de agentes privados.
- Revisión de la política de bonificaciones, reorientando los recursos hacia políticas de empleo más eficientes.
- Control de los procesos de incapacidad temporal.
- Evaluar el funcionamiento del programa temporal de protección por desempleo e inserción.
- Incrementar la estabilidad en el empleo, reduciendo la segmentación laboral. Adoptar medidas para avanzar en el proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo y

conseguir la igualdad real en materia salarial.

Como se señaló con anterioridad, el proceso de Diálogo Social iniciado por el Gobierno no dio resultado, de manera que la reforma laboral ha sido aprobada unilateralmente por el Gobierno por medio del vigente Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Reformas para fortalecer el Estado de bienestar:

- *Reformas normativas y ejecución de acciones en el ámbito sanitario y de la salud pública* (1º trimestre 2010).
- *Plan de promoción de la inclusión social* (2º trimestre 2010): pondrá especial atención en la inclusión sociolaboral de colectivos en riesgo de exclusión, con actuaciones dirigidas al apoyo al empleo, a la formación de personas con dificultades de inserción laboral y a reforzar los servicios de acogida, información, orientación e intermediación laboral.

*Evaluación del funcionamiento del sistema de atención a la dependencia* (4º trimestre de 2010).

### **Cuáles son y como se articulan los caminos de transición de la Universidad al mercado de trabajo en España, tema muy debatido también en Italia?**

Sin lugar a dudas, el principal instrumento técnico-jurídico para fomentar el empleo de los jóvenes titulados universitarios es el denominado “contrato en prácticas”: se trata de un contrato de naturaleza formativa, modificado aunque no de manera sustancial por el ya mencionado Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, cuyo régimen jurídico básico exige, en primer lugar, disponer de un título académico oficial de nivel superior; en segundo lugar, se establece un límite temporal a su realización, ya que sólo es posible en los 5 años inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios habilitantes; y, en tercer lugar, se exige que las funciones realizadas por el trabajador contratado bajo esta modalidad contractual se correspondan con los conocimientos y competencias adquiridas durante el proceso académico acreditado mediante el correspondiente título académico oficial. La duración máxima de este tipo de contrato es de 2 años en total, sea con el mismo o con distinto empleador, y se permite el pago de un salario inferior respecto al percibido

por otros trabajadores de la empresa que realicen las mismas funciones (el 65% durante el primer año y el 75% durante el segundo), si bien ésta es una cuestión que se remite a la negociación colectiva. Además, en la actualidad se fomenta la transformación en contratos de trabajo indefinidos de los contratos en prácticas mediante el establecimiento de importantes bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social.

Otro mecanismo institucional que también trata de favorecer la inserción profesional de los jóvenes en general (no ya específicamente de los titulados universitarios) es la de considerarlos, dentro de las políticas activas de fomento del empleo, como uno de los colectivos con especial riesgo de desempleo, estableciendo medidas específicas que promuevan su contratación –indefinida–: la principal medida es la bonificación de las cuotas empresariales de cotización al sistema de Seguridad Social.

Y por lo que respecta a las medidas establecidas en el sistema educativo español, en concreto en el universitario, hay que destacar que en el actual proceso de reforma en el que se encuentra el mismo con el fin de adaptarse a las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), se potencia en gran medida la relación entre la Universidad y el mundo empresarial, lo cual se traduce, entre otras cosas, en que gran parte de los contenidos formativos van a tener una índole práctica y se van a desarrollar en el seno de las empresas. Por otro lado, se insiste en que la Universidad se debe adaptar a las necesidades de la sociedad actual y, en particular, a las exigencias de las empresas, por lo que los nuevos planes de estudios están cada vez más orientados a que los estudiantes adquieran las competencias (generales y específicas) demandadas en el mercado laboral.

### **Con referencia al derecho procesal laboral, como ve usted la propuesta del Gobierno italiano, reenviada del presidente de la República a la Cámara, de dejar en manos de la justicia arbitral la resolución de las controversias en materia de trabajo?**

Bueno, la verdad es que no conozco esta propuesta legislativa en profundidad. No obstante, con carácter general, y a la luz de la experiencia española al respecto, puedo decir que la desjudicialización de los conflictos laborales tiene la ventaja innegable de permitir una más rápida

resolución de los mismos, lo cual contribuye, sin duda, a conseguir una tutela judicial real y efectiva, esto es, a la justicia material. En España esta opción de la solución extrajudicial de conflictos se remite a la negociación colectiva y, mayoritariamente, queda reservada para los conflictos colectivos (no para los individuales).

**Cuál es su pensamiento personal sobre el futuro del derecho del trabajo y su tutela y sobre las modificaciones que actualmente están aportando numerosos Gobiernos europeos?**

El Derecho del Trabajo, obviamente, debe evolucionar y adaptarse a los cambios socio-económicos que continuamente se producen. De hecho, desde sus orígenes, siempre lo ha hecho, sin perder ni modificar su función genuina y esencial de intentar equilibrar el conflicto de intereses existentes entre trabajadores y empresarios en el marco de los sistemas económicos capitalistas. Su función será (debe ser) la misma, si bien los instrumentos concretos a través de los cuales debe cumplirla deberán variar teniendo en cuenta las nuevas circunstancias y necesidades. Fenómenos como la globalización, el desarrollo tecnológico y de las comunicaciones y su directa e importantísima influencia sobre las formas de trabajar, las condiciones de trabajo y la organización y estructura de las empresas; la cada vez más consolidada incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la inmigración; el progresivo envejecimiento de la población en Europa, las crisis económicas y financieras, etc., tienen que ser tenidos en cuenta a la hora de establecer las nuevas regulaciones laborales.

Más en particular, opino que el Derecho del Trabajo, al menos en el ámbito de la Unión Europea, va a evolucionar en función, principalmente, de los siguientes parámetros o tendencias:

1. La *flexicurity*, cada vez más impulsada desde la Unión Europea.
2. La cada vez mayor importancia y protagonismo de las políticas formativas y educativas dentro de las políticas de empleo.
3. La potenciación de los mecanismos de *soft law*, especialmente con el fin de conseguir extender una protección mínima a los trabajadores de países emergentes, con legislaciones laborales inadecuadas y/o inaplicadas y en los que cada vez

hay mayor presencia de empresas europeas (deslocalización). En este contexto creo que cada vez adquirirán más relevancia los instrumentos de “Responsabilidad Social Empresarial”.

El Derecho del Trabajo tendrá que seguir adaptándose a los nuevos modelos de empresa, de empresario y de trabajador, debiéndose pasar a entenderse todos ellos en un sentido amplio y superando los conceptos técnicos-jurídicos clásicos de “trabajador subordinado” y empleador.

El dialogo social, la participación de los trabajadores, la acción sindical y la negociación colectiva deberán adquirir cada vez más importancia en la conformación y regulación de las relaciones laborales, potenciándose en gran medida las actuaciones en un ámbito supranacional (europeo e internacional), pues de otro modo dejarán de resultar eficaces.