



LA REFORMA LABORAL 2012 COMO PIEZA IMPORTANTE EN EL AJUSTE Y REGENERACIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL ESPAÑOL

Nuria García Piñeiro. Profesora Titular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid.
Juan Luis Gimeno Chocarro, Técnico Comercial y Economista del Estado.

Las instituciones laborales españolas constituyen uno de los factores que más han condicionado la estructura productiva que se ha desarrollado durante la fase de fuerte crecimiento entre 1994 y 2007, y que han favorecido el intenso proceso de destrucción de empleo que tiene lugar desde 2008. El crecimiento económico español ha sido desequilibrado, y la recuperación de una senda de crecimiento sostenible exige una modificación profunda de la regulación, las políticas y la cultura del mercado laboral, que han demostrado su ineficacia para proteger a los trabajadores y favorecer la competitividad de las empresas.

La configuración legal de las relaciones laborales condiciona intensamente las decisiones de inversión y contratación de las empresas, y afecta a su capacidad de competir en los mercados. Sus efectos sobre la trayectoria laboral y formativa de los trabajadores repercuten sobre la productividad agregada de la economía y sobre el bienestar general. El mercado laboral debe configurarse de modo que favorezca una rápida reasignación de recursos en un entorno económico cada vez más complejo y dinámico, sin descuidar la necesaria protección de los trabajadores ocupados y desempleados.

El sistema de instituciones laborales españolas se ha configurado tradicionalmente de forma muy distinta al del resto de países de nuestro entorno, sin que existan argumentos que justifiquen muchas de las diferencias que, sin embargo,

están muy relacionadas con resultados claramente negativos sobre empresas y trabajadores.

Los empresarios son conscientes de las ventajas de contar con una plantilla estable y cohesionada, que conozca el proyecto empresarial, desarrolle economías de aprendizaje y permita evitar los costes derivados de una excesiva rotación. La estabilidad laboral favorece el bienestar de los trabajadores, reduce la incertidumbre a la que se enfrentan cuando adoptan decisiones de consumo e inversión, y contribuye a su empleabilidad. El interés general de trabajadores y empresarios y, por tanto, el interés público, están alineados en este sentido. Sin embargo, el marco laboral español ha dificultado la configuración de plantillas de trabajo estables, y ha favorecido una excesiva segmentación del mercado laboral entre trabajadores fijos y temporales. Ello ha condicionado el bienestar de un amplio colectivo de trabajadores y ha afectado negativamente a la competitividad de las empresas españolas.

El empresario que valora una decisión de contratación debe tener en cuenta que se enfrentará a futuras oscilaciones de demanda, de costes, cambios en la estrategia empresarial necesarios para adaptarse al entorno, etc., que harán necesaria una adaptación de las condiciones laborales y, en el peor de los casos, provocarán la extinción de la relación laboral. El modelo laboral español ha dificultado el inevitable ajuste, facilitando el



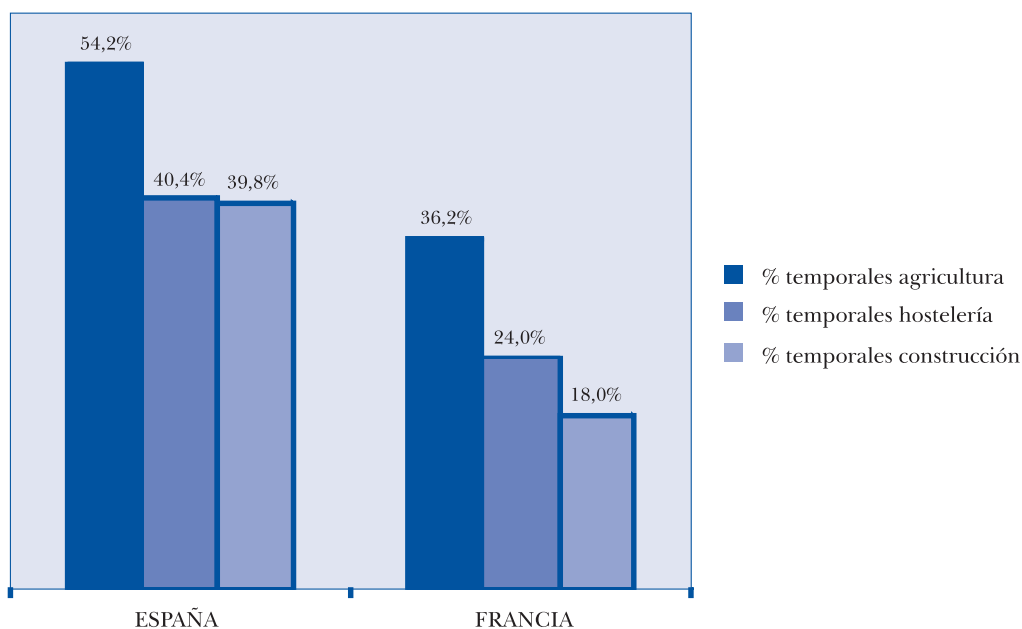
bloqueo de cualquier modificación en las condiciones laborales, por muy justificada y razonable que fuera la medida. Tanto la movilidad funcional o geográfica, como la adaptación de la jornada, la distribución del trabajo en el tiempo, las suspensiones temporales de empleo, las reducciones de jornada o las revisiones salariales eran instrumentos lejos del alcance del empresario, dificultando una gestión eficaz de los recursos humanos. Por otra parte, aunque las circunstancias justificaran una extinción del contrato, el empresario se enfrentaba a unos costes muy superiores a los de los países de nuestro entorno.

La ausencia de flexibilidad interna y el elevado coste de la flexibilidad externa de trabajadores indefinidos dificultan las decisiones de contratación estable. La respuesta racional de los empresarios ha sido la de contar de forma estable con un grupo de trabajadores temporales en la plantilla que les permitiera llevar a cabo la

adaptación de la fuerza laboral a las necesidades del proyecto empresarial. El resultado ha sido un mercado laboral muy segmentado, en el que un amplio grupo de trabajadores, superior al 40%, alterna empleos temporales con periodos de desempleo, y queda sumido en círculos de precariedad. Son ellos los que asumen la mayor parte de la flexibilidad del sistema. Y en el ajuste predomina la utilización de mecanismos de flexibilidad externa, mucho menos eficiente y con mayor coste social que la flexibilidad interna.

La protección a los trabajadores discriminaba a los *outsiders*, y los *insiders*, salvo que las cosas fueran extremadamente mal, quedaban generalmente aislados de la situación empresarial. Los ajustes se producían de forma poco eficiente, y las condiciones laborales de los *insiders* se mantenían estables. Ello ha contribuido a la configuración de una economía con una competitividad limitada y un acuciante problema de desempleo

GRÁFICO 1. TEMPORALIDAD POR SECTORES EN ESPAÑA Y FRANCIA



Fuente: Eurostat.

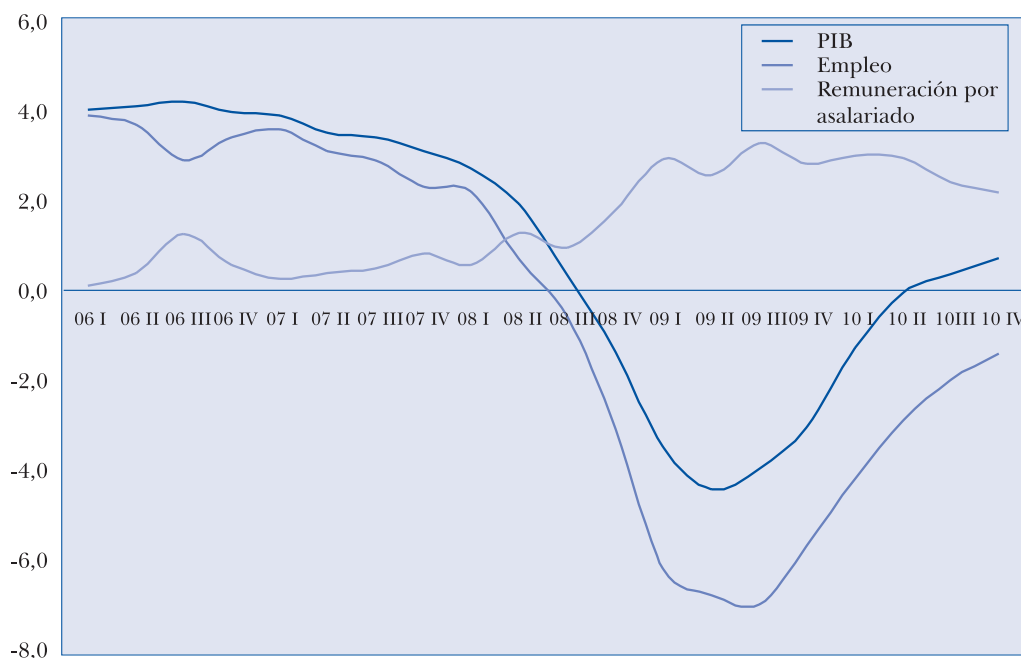
y excesiva rotación que afecta especialmente a jóvenes y personal menos cualificado.

Los problemas derivados de la falta de flexibilidad interna y del excesivo recurso a la flexibilidad externa (de trabajadores temporales) se combinaban con una regulación de la negociación colectiva que tendía a establecer condiciones muy alejadas de la situación de las empresas. La libertad de trabajadores y empresarios para alcanzar acuerdos en el seno de la empresa quedaba a merced de los pactos alcanzados en la negociación en ámbitos supraempresariales. La ultractividad indefinida condicionaba injustificadamente las posiciones de las partes en la negociación. Y la práctica imposibilidad de descolgarse de un convenio inadecuado para las circunstancias concretas que atraviesan las empresas condicionaba la viabilidad de las mismas, generando asimismo presiones para utilizar mecanismos extintivos para enfrentarse a ajustes necesarios. Los convenios se negociaban lejos de las

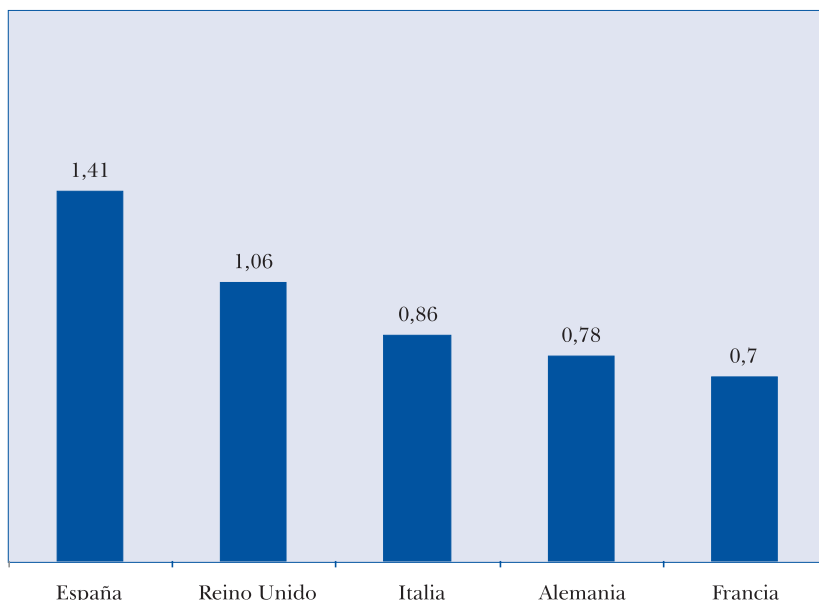
empresas, y muchos trabajadores y empresarios sentían que estaban mal representados en aquellos foros. Los outsiders no pueden hacer valer sus intereses. Los salarios negociados en el sector de la construcción, con incrementos en torno al 3,5% en 2008-2009, cuando se destruían cientos de miles de empleos en el sector, constituyen un ejemplo notable de lo inadecuado del sistema.

La crisis económica ha puesto de relieve de forma dramática las consecuencias de nuestros desequilibrios. La evolución de salarios y horas trabajadas ha sido tan excepcional en el entorno internacional como la intensidad de la destrucción de empleo que se ha producido en España. Los trabajadores temporales eran despedidos mientras que los indefinidos ampliaban sus horarios y su retribución al principio de la crisis, y eran igualmente despedidos más adelante. El resultado, el mayor coeficiente de Okun del mundo desarrollado, es decir, la mayor sensibilidad del empleo ante cambios en el PIB.

GRÁFICO 2. VARIACIÓN INTERANUAL DEL PIB, EMPLEO Y REMUNERACIÓN POR ASALARIADO 2006-2010



Fuente: Banco de España CNE.SEC95 BASE 2008.

GRÁFICO 3. VOLATILIDAD RELATIVA DE LAS PERSONAS OCUPADAS RESPECTO AL PIB

Fuente: Banco de España.

Nota: La volatilidad se computa sobre el componente cíclico de cada serie.

El diagnóstico de la mayoría de los académicos e instituciones que monitorizan la economía española era unánime: el sistema no funcionaba y debía ser reformado en profundidad.

La reforma laboral aprobada por Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero (posterior Ley 3/2012, de 6 de julio) intenta corregir las disfuncionalidades del mercado de trabajo, y dotarlo de los mecanismos necesarios para el mantenimiento del empleo, y para que cuando la economía vuelva a crecer se pueda crear empleo estable y de calidad. Las crisis económicas han sido las inspiradoras de la mayoría de las reformas laborales, y si bien es cierto que las reformas laborales por sí solas no crean empleo, también lo es que el adecuado funcionamiento de las instituciones laborales condiciona el mercado de trabajo. Desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en los años ochenta el legislador laboral se ha enfrentado a las graves crisis económicas y de empleo con incisivas reformas laborales, aunque ésta pueda ser la más importante desde la reforma de 1994. Los distintos preámbulos de

las normas (Ley 32/1984, 11/1994, 63/1997, 27/2009, 35/2010) insisten en la gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo.

Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura para enfrentarse a una tasa de paro del 25%. Además, la reforma estaba siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas. Las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bienintencionadas y orientadas en la buena dirección fueron incompletas e inacabadas, por no atreverse a consolidar las medidas de flexibilidad interna que nuestro mercado de trabajo demandaba.

La reforma es continuista con las reformas iniciadas en 2009 para superar la repercusión de la crisis económica en el mercado de trabajo (entre otras, por RDL 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas



desempleadas; Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo –anterior RDL 10/2010, de 16 de junio–; RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva). Además, es una reforma que aproxima el derecho laboral español a los ordenamientos de nuestro entorno, y en ningún caso supone una ruptura del modelo constitucional de relaciones laborales, ya que es sumamente respetuosa con el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

La reforma trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social. Es una reforma completa y equilibrada y contiene medidas incisivas y de aplicación inmediata, al objeto de establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo. La reforma se enfrenta a aspectos que merecen un tratamiento más acorde para la consecución del crecimiento de la economía, la mejora de la competitividad y la productividad de las empresas españolas y, por ello, al crecimiento del empleo y la reducción del desempleo.

Tal y como se verá a continuación, la reforma aborda una larga serie de materias que afectan al ámbito de las relaciones laborales. Las medidas adoptadas deben entenderse de forma conjunta, y juzgarlas individualmente puede conducir a interpretaciones erróneas. Las medidas adoptadas se guían por el principio de la flexiguridad (Libro Verde de la Comisión sobre la Modernización del Derecho del Trabajo para afrontar los retos del siglo XXI, Bruselas 22 de noviembre de 2006) que se sitúa en el objetivo de la estrategia de Lisboa –crecimiento y empleo–, con el propósito de conciliar la flexibilidad y la seguridad en las relaciones de trabajo. La flexiguridad, de la que se viene hablando abundantemente en foros nacionales e internacionales, es una estrategia que en España se viene defendiendo desde el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002, y que estuvo presente en los

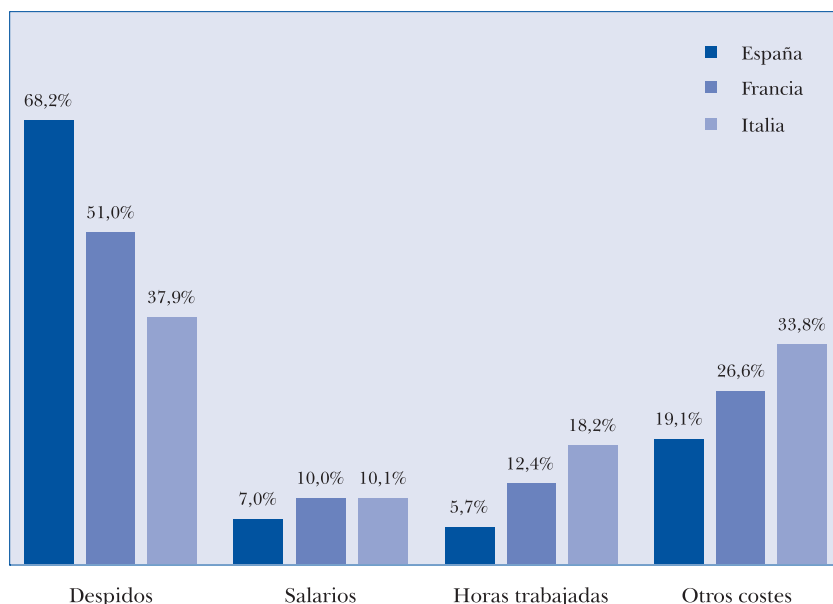
trabajos preparatorios de la reforma laboral de 2006, aunque la Ley 43/2006 se inclinara finalmente más hacia la seguridad que hacia la flexibilidad.

IMPULSO DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA

El incremento del paro durante la crisis ha sido superior en España que en el resto de los países europeos, y ello es debido a que el ajuste en el mercado de trabajo se produjo durante la crisis, por vía de despidos y no a través de medidas de flexibilidad interna. La reforma introduce un nuevo régimen jurídico en materia de flexibilidad interna, que ofrece alternativas a la extinción de contratos ante situaciones económicas, técnicas, organizativas o de producción adversas para las empresas.

Para impulsar la flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo se adoptan medidas específicas en materia de clasificación profesional, tiempo de trabajo, movilidad funcional, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, y suspensión o reducción temporal de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En materia de clasificación profesional se elimina el rígido sistema de las categorías profesionales, que se sustituye por la generalización de la clasificación a través de grupos profesionales que se definen de una forma más amplia.

Además se amplían las facultades empresariales para llevar a cabo la movilidad funcional o geográfica, y la modificación sustancial de condiciones de trabajo. La movilidad dentro del grupo profesional no tendrá más límites que los relativos a las titulaciones académicas o profesionales y a la dignidad del trabajo. La movilidad fuera del grupo profesional será posible si existen razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible, eliminándose las referencias a razones perentorias o imprevisibles para funciones inferiores. Se reforma la movilidad geográfica en aras a conseguir, si existe causa objetiva para ella, agilizar la decisión empresarial de traslado.

GRÁFICO 4. VÍA DE AJUSTE DE LOS COSTES ANTE LA CRISIS EN DISTINTOS PAÍSES

Fuente: Banco de España Wage dynamics Network. Actualización de la encuesta durante la crisis.

Se agiliza y simplifica la modificación sustancial de las condiciones reconocidas en contrato de trabajo, acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas en virtud de decisión unilateral de efectos colectivos, que se decidirán unilateralmente por el empresario. Además se agilizan las suspensiones y reducciones de jornada por causas empresariales o de fuerza mayor al suprimir la autorización de la autoridad laboral, manteniéndose las medidas de apoyo como la bonificación de cuotas empresariales condicionadas al mantenimiento del empleo y la reposición de la prestación por desempleo.

DESCENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Con la finalidad de profundizar e impulsar las medidas de flexibilidad interna la reforma acomete importantes modificaciones en materia de negociación colectiva. Se introduce un procedimiento general de descuelgue de condiciones de trabajo previstas en convenios de eficacia gene-

ral, ampliándose las materias objeto de descuelgue. Se incorpora una cláusula de cierre ante situaciones de bloqueo, al reconocer a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas la capacidad para actuar como órgano subsidiario de solución de discrepancias cuando las partes no lleguen a acuerdos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas por convenio colectivo, siempre que no sean de aplicación los sistemas autónomos de solución de discrepancias, que serán en todo caso de aplicación preferente. La nueva regulación del descuelgue supone una alternativa real frente al despido, además reduce el incentivo a mantener un elevado número de trabajadores temporales para hacer frente a los ajustes con un menor coste. La medida contribuirá a mitigar el problema de la dualidad del mercado de trabajo entre trabajadores temporales e indefinidos.

La reforma transforma la estructura actual de la negociación colectiva para que prevalezcan los



convenios de empresa. Para ello contempla la prioridad aplicativa del convenio de empresa en un amplio número de materias respecto de cualquier otro convenio sectorial. La reforma laboral propone una negociación colectiva en dos niveles: uno sectorial estatal que ordene y coordine, y otro, voluntario, que se ajuste a las empresas.

La reforma también establece la posibilidad de revisar el convenio durante su vigencia, permitiéndose una negociación permanente y dinámica que convierta al convenio en un instrumento adecuado de gestión de las relaciones laborales en las empresas. Por último, se limita la ultraactividad del convenio colectivo a un año, de manera que transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se hubiera acordado uno nuevo o dictado un laudo obligatorio, el convenio, salvo pacto en contrario, decaerá y, se aplicará si lo hubiere el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. El objetivo de esta medida es facilitar la agilidad en la negociación y la consecución de acuerdos, favoreciendo la renovación de convenios y evitando la aplicación indefinida del contenido normativo de los convenios colectivos.

FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD Y DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

La política de empleo inspirada en la flexiguridad conduce al legislador a incorporar medidas dirigidas a favorecer la empleabilidad de los trabajadores. Al efecto, se adoptan medidas en materia de intermediación y de políticas activas de empleo. En materia de intermediación laboral se reconoce el derecho de las empresas de trabajo temporal de actuar como agencias de colocación en colaboración con los servicios públicos de empleo lo que permitirá un adecuado emparejamiento de la oferta y demanda de trabajo. En materia de formación el objetivo clave de la reforma es promover la formación de los trabajadores como elemento clave para la empleabilidad y la competitividad de la economía a largo plazo. Para ello se articulan una serie de medidas dirigidas a promover la formación continua de

los trabajadores en las empresas a lo largo de la vida laboral. Se reconoce expresamente en la legislación laboral el derecho a la formación profesional, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, reconociéndose ésta como tiempo de trabajo efectivo. Asimismo, se reconoce a los trabajadores el derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años.

Se elimina el monopolio de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el diseño, planificación y ejecución de planes de formación del sistema de formación para el empleo. Los centros y entidades de formación acreditados podrán también ejecutar directamente estos planes a nivel estatal y autonómico, así como participar junto a patronal y sindicatos en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo. Además, se tendrán en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores autónomos y de las empresas de la economía social a través de sus organizaciones representativas. Los centros y entidades de formación acreditados también podrán optar por subvenciones antes reservadas a los agentes sociales como los planes dirigidos a trabajadores ocupados.

En materia de contratación, y para reforzar el principio de la estabilidad en el empleo, la reforma crea una nueva modalidad contractual de carácter indefinido dirigida a PYMES de menos de 50 trabajadores, denominado contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. La creación del nuevo contrato indefinido coincide con la supresión del contrato para el fomento de la contratación indefinida, creado en 1997, con una indemnización por despido improcedente objetivo de 33 días de salario por año de servicio. Este contrato, de carácter coyuntural, se caracteriza por un periodo de prueba más largo, adecuado al entorno actual de incertidumbre, y por estar asociado a bonificaciones e incentivos fiscales diseñados de forma que se limita el denominado efecto peso muerto.



Para impulsar el empleo juvenil de los trabajadores menos cualificados se modifica el contrato para la formación y el aprendizaje eliminando las restricciones que presentaba su régimen jurídico. Se modifica el contrato de trabajo a tiempo parcial para favorecer su utilización. Para ello se permite la realización de horas extraordinarias, aparte de las horas complementarias, que se habían creado en 1998, precisamente como sustitución en los contratos indefinidos de las horas extraordinarias. Se regula el trabajo a distancia en sustitución del anterior trabajo a domicilio, sin incorporar restricciones al desarrollo de esta figura y se racionaliza el sistema de bonificaciones para la contratación indefinida, cuya práctica generalización había limitado gravemente su eficiencia.

REVISIÓN DEL DESPIDO POR CAUSAS EMPRESARIALES

La reforma configura una nueva disciplina del despido que se aleja de la que ha venido siendo tradicional en el ordenamiento laboral español. La reforma ha considerado necesario revisar la legislación sobre despido para llegar a un sistema mejor, menos segmentado y menos precario. Además, la situación del desempleado debe estar adecuadamente tutelada y, sobre todo, deben adoptarse medidas que faciliten su transición a nuevos empleos.

La reforma procede a dar una nueva regulación del despido colectivo. El objetivo de la reforma no es facilitar el despido, sino establecer un marco normativo que maximice la creación de empleo e incremente su calidad y estabilidad. El propósito es normalizar el recurso al despido colectivo y objetivo procedente, y superar así la anómala tendencia a optar por el despido improcedente como mecanismo de ajuste externo.

La reforma lleva a cabo una revisión profunda de las causas y del procedimiento del despido colectivo, al eliminar la necesidad de autorización administrativa previa. Además, se objetivan las causas económicas del despido, con la referencia a las pérdidas actuales o previstas, o a la

disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

La reforma del despido colectivo no implica necesariamente para el empresario un menor coste económico, ya que en sintonía con los países de nuestro entorno, la empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. La decisión empresarial de despido colectivo podrá ser impugnada por los trabajadores y por sus representantes, así como por la autoridad laboral, a través de una nueva modalidad procesal especial para impugnar las decisiones empresariales de despido colectivo, prevista en la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Se generaliza la indemnización del despido declarado improcedente en 33 días de salario por año de servicio con el máximo de 24 mensualidades. Se suprime la posibilidad prevista en la Ley 45/2002 de reconocer la improcedencia del despido por parte del empresario (despido «expres») y, al mismo tiempo, se eliminan los salarios de trámite, salvo cuando el trabajador sea readmitido. Se modifica la causa objetiva para el despido individual por faltas de asistencia al trabajo, al eliminarse la referencia al absentismo colectivo de la empresa. Al efecto, el nuevo precepto legal dispone que será causa del despido objetivo las faltas de asistencia aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce



meses. Además, la Reforma Laboral 2012 añade a la lista de ausencias que no se computan como faltas de asistencia a los efectos del párrafo anterior las que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Por último, y sin ánimo de exhaustividad, resta por decir que la reforma adopta una serie de medidas que repercutirán en la racionalización del gasto público, además se apuesta decididamente por la política de envejecimiento activo propugnada por la Unión Europea.

CONCLUSIONES

El mercado laboral y las políticas de empleo deben constituir una pieza fundamental en la estrategia de salida de la crisis hacia un modelo de crecimiento más equilibrado. Es necesario establecer un marco normativo que facilite la creación de empleos estables y que proteja al trabajador sin impedir una gestión eficaz de los recursos humanos para hacer frente a las vicisitudes del entorno. Ello se traducirá en empresas más competitivas gracias a una mayor productividad del factor trabajo, que además percibirá mayores retribuciones.

También es necesario un sistema de políticas activas eficaz, que analice la situación de cada nuevo desempleado identificando sus necesidades, le oriente sobre cómo enfocar su reincorporación a la vida activa, acelere los emparejamientos a través de la intermediación, suministre servicios de formación que incrementen las habilidades de los desempleados más demandadas por el sistema económico, y que favorezca la contra-

tación de colectivos con especiales dificultades de reinserción. Por último, el sistema debe apoyarse en unas políticas pasivas de prestaciones y subsidios que suministren un medio de vida mientras dura el desempleo sin desincentivar la activación. Para ello, y para la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, es necesario combatir el fraude y generar los incentivos adecuados para la activación de los desempleados.

La reforma laboral y otras medidas adoptadas a lo largo de 2012 contribuyen notablemente a mejorar el funcionamiento del mercado laboral español y favorecen su adaptación a los retos económicos contemporáneos. Es necesario, sin embargo, continuar mejorando el sistema, especialmente a través de un mejor funcionamiento de las políticas activas y pasivas en base a una adecuada vinculación entre éstas, evaluación y supervisión.

El éxito de la reforma exige un cambio de mentalidad de los sujetos que intervienen en el ámbito de las relaciones laborales. Las empresas deben acostumbrarse rápidamente a la flexibilidad interna, al descuelgue y a la utilización del resto de mecanismos que posibilitan adaptar las condiciones de trabajo a la situación y resultados de la empresa. Sería deseable que con prontitud se produzca un cambio en la cultura empresarial y laboral hacia la mayor flexibilización. Confiamos en que los aplicadores de la norma –empresarios, trabajadores, jueces, inspectores, sindicatos y patronales– actúen en la misma línea. Esto resulta fundamental para la recuperación de la economía y el empleo, ya que ninguna reforma laboral basta por sí sola para acometer estos objetivos.

