Álvaro Espina*

LA REFORMA DE LA LEY DE TRABAJO EN FRANCIA

Un caso de estudio

En este artículo se estudia la reforma del marco legal del mercado de trabajo en Francia tal como se encontraba tras la adopción de la Ley El Khomri por la Asamblea Nacional antes de ser examinada por el Senado a partir del 13 de junio, dentro de una dinámica que –de llevarse a cabo los planes propuestos por el Gobierno y por los principales dirigentes de la oposición– conducirá a realizar una reforma integral del Código de Trabajo francés durante el próximo bienio, en coincidencia con los procesos de reformas iniciados en Italia y otros países de la eurozona, lo que abre la posibilidad de buscar el reforzamiento mutuo de todas ellas coordinando las diferentes iniciativas, dando con ello un primer paso hacia la regulación básica del trabajo común para toda la UEM.

Palabras clave: mercado de trabajo, contrato único, reformas laborales.

Clasificación JEL: E20, J20, J68, O52.

1. Introducción: la arquitectura de una reforma integral

El doce de mayo de 2016 la moción de censura presentada por los grupos parlamentarios de la derecha contra la reforma de la Ley de trabajo del Gobierno Valls («Ley El Khomri») no obtuvo en la Asamblea Nacional de Francia más que 246 votos –de los 288 necesarios–, por lo que la Ley se consideró automáticamente aprobada y continuó su tramitación en el Senado, dado que el Gobierno había comprometido la confianza de la cámara en la adopción de esta reforma, poniendo en juego por cuarta vez durante la legislatura actual el artículo 49.3 de la Constitución, según el cual en estos casos el fracaso de la moción de censura significa la

aprobación de la ley sin necesidad de completar los trámites del debate parlamentario (que habría requerido examinar y votar más de cinco mil enmiendas).

Se abrió con ello el último acto de un debate iniciado casi un año antes, desencadenado por la publicación el 15 de junio de 2015 de un artículo en *Le Monde* firmado por dos juristas franceses del máximo prestigio –Roger Badinter y Antoine Lyon-Caen– titulado *Pour une «Déclaration des droits du travail»*, en el que, a la vista de la complejidad creciente de la legislación laboral (que actualmente contiene en torno a 8.000 artículos) proponían una reforma integral del Código de Trabajo francés que permita a la larga poner a disposición de trabajadores y empresarios y de todas las partes interesadas modelos de contrato de trabajo informatizados basados en principios claros y fácilmente compresibles para todos los ▷

* Consejero Técnico. Dirección General de Política Económica.
Versión de mayo de 2016.

firmantes. Para llegar a ese punto la arquitectura de la reforma propuesta debería realizarse en tres niveles: un primer bloque, al que denominaban «Principios esenciales del derecho del trabajo», para establecer los derechos fundamentales del «orden público social» a respetar por todos en cualquier caso; un segundo bloque estableciendo los ámbitos que pueden ser objeto de negociación a nivel de rama o de empresa y las modalidades de articulación entre ellos, y un tercer bloque estableciendo las disposiciones aplicables en caso de ausencia de acuerdos. En su artículo, desarrollado enseguida en el libro *Le Travail et la loi*, presentaban ya una propuesta del primer bloque, distribuido en cincuenta artículos¹.

El Gobierno Valls asumió la idea y nombró a Roger Badinter (expresidente del Consejo Constitucional y exministro de Justicia) presidente de un comité para elaborar el informe sobre los principios esenciales del derecho del trabajo francés actual. Este informe, presentado el 25 de enero de 2016², contiene la práctica totalidad de los principios de la propuesta inicial con algunos añadidos y matizaciones. Los documentos preparatorios de las otras piezas del programa de reforma serían preparados igualmente por comités de expertos de reconocida solvencia. El calendario previsto establecía que la reforma quedase completada en dos años.

2. La interferencia de la «Ley Macron»

Al margen de esta estrategia de reforma integral de la legislación de trabajo la Asamblea Nacional francesa venía tramitando desde el 11 diciembre de 2014 el proyecto de ley «Para el

Crecimiento y la Actividad», presentada a iniciativa del ministro de Economía Emmanuel Macron, cuyo título III (Trabajar) contenía inicialmente 34 artículos modificando aspectos puntuales de la legislación laboral, siete de los cuales se refería a la «seguridad en el empleo». La versión final, adoptada el 10 de julio de 2015 contenía 46 relacionados con esa legislación, habiéndose incorporado uno (el artículo 266) que modificaba la estructura de la indemnización por despido «abusivo», cuyo alcance requiere considerar el conjunto de las indemnizaciones por terminación de contratos.

En Francia, la indemnización mínima por terminación del contrato de duración determinada es la décima parte de la remuneración total bruta percibida a lo largo del período de contratación (o sea, treinta y seis días y medio por año trabajado). En los de duración indefinida la indemnización mínima por despido justificado para una antigüedad menor de diez años equivale a la quinta parte del salario mensual, o sea, seis días por año trabajado. Para mayor antigüedad, a esa indemnización se agrega otra con 2/15 del salario mensual por año adicional, totalizando diez días/año. Además, el despido debe respetar las formalidades legales, que consisten básicamente en entregar una carta de despido con enumeración exhaustiva de sus causas, y éstas deben ser «serias, genuinas y constatables»³. En ausencia de la misma el despido puede ser declarado injustificado o abusivo por el Consejo de Prud'hommes, ante el cual el demandante debe demostrar las irregularidades formales y/o la ausencia de causa justificada, o bien el empleador demostrar que las causas son reales y serias. Esto es, la carga de la prueba se encuentra repartida entre los dos actores (lo que sucede después de haber forzado la interpretación del Convenio 158 ▷

¹ Disponible en: <http://drh.claissse-associes.com/wp-content/uploads/2015/06/D%C3%A9claration-des-droits-du-travail-badinter-lyon-caen.pdf>

² Rapport au Premier ministre. Comité chargé de définir les principes essentiels du droit du travail: <http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/liseuse/6264/master/projet/Conclusions-de-la-mission-de-Robert-Badinter-sur-les-principes-essentiels-du-droit-du-travail-.pdf>

³ Mientras que Alemania solo proscribe la arbitrariedad, Francia exige causa grave. Véase <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/rupture-de-contrats/licenciement/>

por la OIT, ratificado por Francia el 16 de marzo de 1989, tras sucesivas amenazas de denuncia)⁴.

El despido declarado abusivo da lugar a «indemnización compensatoria por los daños causados al trabajador despedido». Hasta ahora (desde 1973) la indemnización mínima para empleados con al menos dos años de antigüedad era de seis meses de salario (o sea, tres meses por año trabajado). La Ley Macron modificó estas indemnizaciones fijando tres escalas: una para las empresas con menos de 20 trabajadores, otra para las comprendidas en el tramo 20-299 y una tercera para las de más de 300 empleados. En las pequeñas empresas la escala establecía un máximo de tres meses de salario para quienes hayan trabajado menos de dos años y fijaba un máximo de doce meses para quienes hayan trabajado más de diez años. El umbral inferior aumentaba a cuatro meses en todas las empresas de más de veinte

trabajadores (o sea, dos meses por año trabajado) y el superior alcanzaba los veinte meses en las empresas medianas y los veintisiete en las empresas con más de trescientos trabajadores.

Una vez linealizadas, suponiendo que los máximos se alcanzan a los 25 años de antigüedad, como veía ocurriendo, tales indemnizaciones figuran en el Gráfico 1. En síntesis, a partir del umbral de dos años de antigüedad las indemnizaciones aumentan doce días por año trabajado en las pequeñas empresas, veinte en las medianas y treinta en las grandes, con indemnizaciones máximas de un año, veinte y veintisiete meses, respectivamente. Además, si se ha producido falta de respeto a las formalidades, debe compensarse con un mes de salario.

Debe observarse que la lógica seguida por la «reforma Macron» era inversa a la de los economistas del trabajo *mainstream* (incluyendo entre ellos a Jean Tirole), ya que las indemnizaciones más fuertes se encontraban en este caso durante el primer bienio, moviéndose ▷

⁴ Debe considerarse que los convenios OIT solo pueden denunciarse cada diez años, a partir de la fecha de ratificación.

después con arreglo a una pauta lineal (aunque para desincentivar el despido de los trabajadores mayores su protección se encuentra reforzada, así como la de otros supuestos penalizados, como enseguida veremos). Seguramente la intencionalidad consistía en equiparar el coste de la terminación entre contrato temporal e indefinido, ya que al término de dos años –límite máximo de los primeros⁵– su indemnización es de 2,4 meses de salario, frente a tres meses en el contrato indefinido para las pequeñas empresas y cuatro para las restantes. En el Gráfico 1 la columna de la derecha representa la indemnización que debería abonar la empresa por usar anualidades de empleo temporal en lugar de permanente.

Esto significa que si una pequeña empresa concatena dos empleos temporales de dos años sucesivos, a su término habría pagado 144 días de indemnización, mientras que si hubiera empleado a un indefinido durante cuatro años y tuviera que terminar el contrato, la indemnización habría sido de 113 días (treinta días menos), y en las medianas y grandes empresas las cifras respectivas habrían sido 165 y 181 días. Para la concatenación de tres contratos en seis años, la ventaja para los indefinidos ya aparece en los dos primeros tramos: frente a 216 en la indemnización de los temporales, la de los fijos sería 135 y 210 días en la pequeñas y medianas, mientras que las grandes seguirían quedando por encima (243 días), y solo se equipararían al concatenar más de cinco contratos bianuales (360 días de indemnización), como se observa en el Gráfico 1. Ello se debe a que las fuertes indemnizaciones situadas al comienzo del contrato de empleo indefinido se van absorbiendo y distribuyendo a medida que aumenta la antigüedad, con indemnizaciones marginales prácticamente iguales entre sí pero muy inferiores a las del primer bienio. Esta

es la forma en que la Ley Macron trataba de romper la segmentación.

En general, puede decirse que este y otros intentos de reforma tratan de introducir atajos para neutralizar los efectos restrictivos del Convenio 158 de la OIT. Otras formas de bordearlo consisten en la figura de las «rupturas convencionales» y en la elevación de la indemnización por terminación del contrato temporal, reduciendo en cambio las prohibiciones de utilización de este último. Las primeras⁶ consisten en la ruptura pactada del contrato de trabajo indefinido entre el empleado y el empleador, aplicando las indemnizaciones del despido ordinario (o las pactadas, pero no las del despido abusivo), a través de la firma de una «convención» que debe ser homologada por la autoridad laboral para dar derecho a la prestación por desempleo (con el fin de evitar fraudes al desempleo). Desde que se aprobó esta figura en 2008 su utilización no ha dejado de aumentar: de 190.000 casos en 2009 a 358.000 en 2015⁷, desplazando al despido por causas económicas, aunque representa todavía tan solo una décima parte de las «dimisiones voluntarias».

Además de la protección contra el contrato abusivo, en el caso del contrato indefinido Francia establece garantías adicionales para proteger una lista de situaciones facultando al juez laboral para fijar una indemnización superior (en razón de los daños causados) en caso de falta grave del empleador, como el acoso moral o sexual, el despido discriminatorio (por estado civil, embarazo, licencia de maternidad, responsabilidades familiares, raza, color, sexo, religión, opinión política, origen social, afiliación sindical y actividades sindicales, discapacidad, licencia de adopción y origen étnico), o motivada ▷

⁵ Cuando el trabajador deja definitivamente su puesto de trabajo. Para otras circunstancias, véase la tabla en: <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31211>

⁶ <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/rupture-de-contrats/article/la-rupture-conventionnelle-du-contrat-de-travail-a-duree-indeterminee>

⁷ Véase, http://www.lemonde.fr/economie/article/2016/01/26/annee-record-pour-les-ruptures-conventionnelles_4853732_3234.html#s714GlvIGamr3mhR.99

por el ejercicio de acciones ante la justicia por no respetar la igualdad profesional entre mujeres y hombres, en contra de la corrupción o por la violación del derecho de huelga, del ejercicio de su mandato por los representantes de los trabajadores o el de una libertad fundamental, así como de la protección particular conferida a ciertos empleados con especiales dificultades de recolocación o con responsabilidades familiares. A todo ello se agregan las circunstancias de nulidad para las empresas de más de diez trabajadores, como el no haber presentado y consultado con el Comité de empresa el plan de despido colectivo, reclasificación de los trabajadores y salvaguardia del empleo. El despido nulo conlleva la readmisión, redimible con un año de salario, además de compensar las pérdidas en que ha incurrido el trabajador. Las dos vías (nulidad, o despido abusivo) son alternativas, no acumulables. Las circunstancias agravantes no.

3. «Contrato único» *versus* Convenio 158 OIT: la inconstitucionalidad de la indemnización por despido de la Ley Macron

Es bien sabido que los economistas del trabajo (y la OCDE) han identificado mayoritariamente el dualismo de la regulación protectora del empleo, con la consiguiente segmentación entre trabajadores temporales y permanentes, como el principal factor causante de las malformaciones en los mercados de trabajo de los países del «cinturón del olivo» (los países mediterráneos del sur, incluyendo a Francia), imputando también a esta dualidad las asimetrías en que incurre la negociación colectiva, ya que generalmente los empleados jóvenes y/o temporales no participan en los procesos electorales ni están afiliados (Miguélez, 1999), mientras que los negociadores persiguen la defensa de los que sí lo hacen que, al encontrarse

protegidos frente a la pérdida de su empleo, no se ven afectados por buena parte de las consecuencias nocivas para el empleo que puedan derivarse de aquella⁸, especialmente en las grandes empresas —que son las que lideran la negociación supraempresarial—, en las que la existencia de un amplio colchón de trabajo temporal (y otro de pymes) amortigua los efectos del ciclo del empleo sobre los empleados permanentes, de modo que reducir ese colchón al mínimo resulta crucial para corregir tales malformaciones.

Alternativamente, los últimos estudios realizados por la Comisión Europea indican que la práctica de la extensión de convenios (que es el vehículo de contagio de acuerdos colectivos no representativos e ineficientes) ha decaído persistentemente a lo largo de la crisis en toda la Unión, al mismo tiempo que se reforzaba la tendencia hacia la descentralización y el predominio de la negociación de empresa. En general, allí donde siguen practicándose los acuerdos supraempresariales alcanzados en los ámbitos superiores no dejan de abrir espacios para que la fijación concreta de los salarios y las condiciones de trabajo se lleven a cabo en la empresa, limitándose a adoptar cláusulas abiertas, simplemente orientativas. En Francia, esto viene regulado por la ley. Además, es cada vez más frecuente la derogación del principio de prevalencia de la cláusula más favorable, en los casos en que se produce concurrencia entre lo que establece el convenio de ámbito superior y el de empresa⁹.

En general, en materia de contratación los análisis de los economistas del trabajo han tendido a alinearse en favor de una propuesta de consenso centrada en el contrato único de trabajo con indemnización creciente a medida que aumenta la antigüedad en el empleo y con topes máximos¹⁰. Tal contrato reuniría aparentemente todas las ▷

⁸ Véase Dolado *et al.* (2016).

⁹ Van Rie *et al.* (2016), p. 215.

¹⁰ Véase la revisión de toda esta literatura en Dolado (2016).

características necesarias para romper el dualismo sin reducir la protección del empleo (aunque redistribuyéndola parcialmente para suavizar la divisoria entre las dos formas de relación laboral). Además, al reducir esa fractura una reforma de esas características induciría probablemente a los negociadores colectivos a tomar en consideración los intereses de todos los trabajadores, y no solo de los permanentes (ya que apenas existiría distinción entre unos y otros, estimulando a una mayor participación de todos en el proceso), con independencia de otros problemas —como el contagio y la extensión de sus efectos a empresas que no reúnen las condiciones para asumir las mismas condiciones que las más productivas—, por lo que ambas reformas deberían realizarse de manera simultánea y coordinada.

Estos análisis detectan también que el dualismo contractual no estriba solo en la cuantía de las indemnizaciones, sino sobre todo en la incertidumbre y la acumulación de costes de transacción derivadas de la litigiosidad en que incurre la terminación de los contratos celebrados por tiempo indefinido (*open-ended*), en relación a la cancelación automática de los contratos temporales (*fixed-term*). A su vez, tal diferencia comporta el despilfarro de la inversión en recursos humanos y aprendizaje realizado en y por los titulares de esta modalidad contractual de una y otra parte de la relación laboral, ya que la legalidad suele limitar la recurrencia de los mismos (especialmente en España), de modo que la empresa —condenada a perder tal inversión—, desiste de realizarla, lo que tiene implicaciones macroeconómicas graves sobre el crecimiento, la innovación y la productividad, además de obliterar toda la vida laboral y familiar del contratado temporal.

El problema de estas propuestas estriba en la falta de consideración hacia las restricciones institucionales derivadas de los convenios OIT y la arquitectura de los principios que ordenan la legislación, la práctica jurisdiccional y

administrativa en todos los países que los han ratificado. En este caso se trata del Convenio 158, sobre la terminación de la relación de trabajo ordinaria, que prescribe el carácter y los principios jurídicos que deben respetar los legisladores de los Estados ratificadores, estableciendo que todo despido debe tener una causa y que, en caso de no estar condicionado a autorización administrativa previa, debe ser revisable ante la jurisdicción, pudiendo el juez declararlo improcedente en caso de que el empleador no pruebe que existe causa que lo justifique suficientemente, según su propio criterio, que no tiene porqué respetar lógica económica alguna. En caso de que la causa de despido sea considerada insuficiente debe producirse la readmisión del trabajador o abonarse una indemnización sustitutoria (con límites fijados por ley, o discrecional), que tiene obviamente naturaleza penal. Lo que sucede es que para determinar esa responsabilidad se ha venido interpretando que el convenio obliga a invertir la carga de la prueba (*onus probandi*). Estos son los principios que rigen en los países del «cinturón del olivo», aunque solo tres de ellos (Francia, España y Portugal) hayan ratificado el convenio, mientras que Italia y Grecia, que no lo han hecho, siguen tradicionalmente el mismo modelo de legislación.

La mayoría de los países de la eurozona disponen de un modelo de regulación laboral contrapuesto al del sur. En ellos el principio de libertad de empresa implica que, a la vista de una concurrencia cada vez más aguda, es el empleador quien planifica y decide acerca del volumen de empleo que necesita y necesitará en el futuro, de acuerdo con su modelo de negocio y de estrategia competitiva, que son cambiantes, respetando en todo caso las restricciones impuestas por el legislador para evitar que el despido viole los derechos de los trabajadores —en ausencia de lo cual el despido puede ser declarado nulo, injusto o arbitrario—. En todo caso, para evitar su nulidad, el proceso ▷

de terminación del contrato debe garantizar que el trabajador es escuchado, personalmente o a través de sus representantes. Estas restricciones van desde las relacionadas estrictamente con los derechos fundamentales y civiles, como sucede en el mundo anglosajón, a una lista mucho más amplia. Merece la pena comparar los casos de Alemania y Francia, cuyas diferencias provienen fundamentalmente del Convenio 158 (no ratificado por Alemania).

En el caso alemán la Ley de protección contra el *Kündigungsschutzgesetz*, o despido improcedente, se aplica exclusivamente a las empresas de diez o más empleados (y en las entre cinco y diez, aunque solo si el contrato es anterior a la reforma de 2003). La ley estipula que un despido no puede realizarse por causas arbitrarias sino que el motivo debe ser el comportamiento del empleado o las necesidades de la empresa, pudiendo el empleado alegar y demostrar la arbitrariedad ante la jurisdicción laboral. En cualquier caso, el despido comporta indemnización, que se sitúa generalmente en torno a quince días de salario por año de antigüedad con un límite máximo de 12 meses de salario, aunque para los mayores de 50 años con 15 años de antigüedad el límite aumenta a 15 meses, y a 18 meses para los mayores de 55 años con antigüedad superior a 20 años. Estas condiciones legales mínimas de terminación pueden ser reforzadas por los convenios colectivos¹¹.

Igualmente, conviene señalar que la diferencia franco-alemana de modelo legal en materia de despido no se debe exclusivamente a tener Francia la condición de país ratificador del Convenio 158 de la OIT, ya que en Suecia, que también lo ha ratificado, las «necesidades de la empresa» se encuentran entre las causas legítimas de despido, considerándose justo el despido derivado de reestructuraciones para mejorar la rentabilidad¹².

Todo ello pone de manifiesto que las reformas dirigidas a corregir los aspectos disfuncionales de la regulación laboral deben contemplar todas estas restricciones institucionales y abordarlas de forma conjunta, como pretendía hacerse en Francia acometiendo simultáneamente el bloque de la legislación de trabajo. En cambio, las dificultades de las reformas parciales, como la de la Ley Macron, se pusieron de manifiesto al anular, el Conseil Constitutionnel el 5 de agosto de 2015, el nuevo sistema de baremos contenido en la misma¹³. La causa de la anulación es bien sencilla: al haberse mantenido la ficción legal de que la indemnización por despido «compensa por los daños causados al trabajador que experimenta el despido abusivo» —definición que no fue modificada por la reforma parcial, realizada con apremio—, el Consejo consideró que tales daños son independientes del tamaño de la empresa, por lo que el baremo infringe el principio constitucional de igualdad ante la ley.

Esto se debe a que el precepto de que el despido exige causa grave subsistía tras la reforma porque, al seguir anclado en la interpretación más dura del Convenio 158 de la OIT, la ley no dio el paso de adoptar el sistema alemán, que se limita a proscribir el despido arbitrario, considerando que un cambio de estrategia empresarial no lo es, al encontrarse incluido dentro de las «necesidades de la empresa» a que se refiere el propio Convenio, amparadas también por el precepto de la Ley Fundamental alemana que protege la libertad de empresa.

El propósito del Gobierno francés se mantuvo después de la anulación¹⁴, al constatar que el Consejo validó la decisión de poner topes a las indemnizaciones por razones de interés general, aunque no de hacerlo en razón del tamaño ▷

¹¹ Véase la base de datos de OIT para más de 90 países: <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.home>

¹² Véase Norberg *et al.* (2004), p. 260.

¹³ Véase su comunicado en: <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/acces-par-date/decisions-depuis-1959/2015/2015-715-dc/communiquede-presse.144230.html>

¹⁴ <http://proxy-pubminefi.diffusion.finances.gouv.fr/pub/document/18/19562.pdf>

de las empresas. Pero las insuficiencias del enfoque reformista en pequeñas dosis se pusieron en evidencia, ya que la estructura jurídica del despido es tan compleja en Francia¹⁵ que unas piezas se superponen y pueden funcionar como complementarias o sustitutivas de las otras (con motivos alternativos como la discriminación de carrera, el hostigamiento, la pérdida de oportunidades en el mercado de trabajo o el riesgo de desempleo), por lo que el empresariado no contempla otra posibilidad de reforma que la denuncia del Convenio 158 de la OIT¹⁶, aunque en realidad la ley podría hacer

una interpretación menos estricta del mismo, como sucede en Suecia.

El proyecto de ley presentado por la ministra El Khomri eliminó las tres escalas de indemnización¹⁷ y estableció una sola que mantiene para todas las empresas la cuantía para una antigüedad inferior a dos años aplicada anteriormente a las pequeñas, elevando algo las indemnizaciones de estas empresas para antigüedades superiores y reduciendo los de las otras: un mes por año trabajado hasta los cinco años, 18 días por año, hasta los diez, y 9,5 días a partir de entonces, hasta alcanzar un máximo de 15 meses (455 días).

Estos techos no son aplicables si el trabajador ha sufrido acoso o discriminación. En el ▷

¹⁵ Véase una síntesis en: <http://conseillerdusalarie.free.fr/licenciement-nul-injustifie-irregulier.php>

¹⁶ http://www.lemonde.fr/emploi/article/2014/10/30/pierre-gattaz-appelle-la-france-a-sortir-de-la-convention-de-l-oit_4515735_1698637.html. Véase su propuesta previa de contrato único «securizado», cuya ruptura depende de los resultados de la empresa, en: http://lexpansion.lexpress.fr/actualite-economique/le-cdi-securise-de-pierre-gattaz-est-il-un-cdd_1750962.html

¹⁷ Para *L'Express* esto implica que las beneficiarias de la derogación del Consejo Constitucional son las grandes empresas: http://len-treprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/le-bareme-d-indem-nites-aux-prud-hommes-de-la-loi-el-khomri-re lance-la-polemi-que_1764615.html

Gráfico 2 se supone que el máximo se alcanza a los treinta años y la escala completa se compara con el coste de las indemnizaciones por trabajo temporal. A partir de doce años el coste de la indemnización del trabajo temporal es un 50 por 100 mayor que el del permanente y a partir de veinte años lo duplica. La progresión indemnizatoria a medida que aumenta la antigüedad tiene un perfil parecido al de una curva logarítmica suavizada (como se observa en la línea de medias móviles de dos términos que se superpone a su gráfica), con el punto de mayor inflexión en torno a los diez años, la indemnización por año pasa de 45 días los dos primeros, a 30 los tres siguientes, 18 los cinco subsiguientes y 9,5 días por año trabajado a partir del año undécimo¹⁸. Finalmente, el tope máximo propuesto en Francia coincide con la media de los tres topes establecidos en Alemania, aunque en el caso alemán la indemnización es lineal: quince días por año trabajado (que equivale a la media francesa). En suma: quince días por año con límite de quince meses parece haberse convertido en la norma franco-alemana.

4. La Ley El Khomri y la recuperación de la idea de reforma integral

En cualquier caso, la frustración de la experiencia de reforma parcial de la Ley Macron tuvo la virtud de acelerar el proceso de reforma integral del derecho del trabajo francés que venía preparándose en paralelo. En la primera ley de reforma presentada el mes de marzo de 2016, además de los topes indemnizatorios ya

examinados, sus principales líneas pueden sintetizarse así¹⁹:

- Primacía del acuerdo de empresa en materia de jornada como principio de derecho común. Con ello trata de solventarse el problema plantado por la contradicción entre las dos leyes Aubry, la primera de las cuales autorizaba la negociación de su aplicación en la empresa y la segunda imponía una forma de hacerlo, incluso allí donde se había acordado una fórmula alternativa. Esto último fue declarado inconstitucional, fijando con ello un primer límite a las facultades de regulación de la negociación colectiva, que en Francia son muy amplias (Rojot, 2004), al no contar con la salvaguarda del Convenio 154 de la OIT²⁰.
- Clarificación de las causas del «despido económico» para la interpretación judicial, subdividido en tres supuestos: «dificultades económicas», «cambios tecnológicos» o «reorganización de la empresa necesaria para salvaguardar su competitividad».
- La ley establece una «cuenta personal de actividad» (CPA) para implantar la «seguridad social profesional», que irá contabilizando todos los derechos individuales, con independencia de cuál haya sido la condición del sujeto a lo largo de su vida activa.
- Los convenios deberán contar con representatividad mayoritaria. Los sindicatos firmantes deben representar al menos al 50 por 100 de los asalariados. Si solo cuentan con el apoyo de sindicatos que representen al 30 por 100 de los asalariados, estas organizaciones podrán solicitar una consulta a los asalariados ▷

¹⁹ http://www.lemonde.fr/politique/article/2016/02/18/reforme-du-droit-du-travail-myriam-el-khomri-n-exclut-pas-le-recours-au-49-3_4867174_823448.html#mu8OsFwMRI3OmPrL.99

²⁰ Además, la legislación protectora del empleo en Francia anterior a la Ley Macron ya resultaba menos disfuncional que la española, como observaron Bentolila, Cahuc, Dolado y Barbanchon (2010), cuyo modelo permite comparar los efectos combinados de la asimetría en las indemnizaciones por despido y en la regulación de los contratos temporales entre España y Francia. Su calibración permite inferir que, de haberse aplicado la misma legislación protectora del empleo en los dos países España habría evitado el 45 por 100 del crecimiento del desempleo durante la crisis.

¹⁸ Antes de la reforma, la indemnización media era de un mes por año trabajado, lo que se mantiene casi igual hasta los diez años, reduciéndola a partir de esa antigüedad. Según una encuesta reciente, para las empresas de más de 11 trabajadores con antigüedad entre dos y cinco años la indemnización media era de ocho meses, y para más de veinte años, de quince meses, que se convierten ahora en el límite.

para validarlo en forma mayoritaria y darle eficacia general en el correspondiente ámbito.

- Por lo que se refiere a la representatividad de las asociaciones de empleadores, se encuentra planteado el contencioso acerca de la ponderación de la representatividad por número de empresas y por número de trabajadores. El Consejo Constitucional ha interpretado que una empresa debe contar con un voto. La propuesta de las grandes empresas para aplicar la Ley Rebsamen (sobre diálogo social)²¹ es que el número de empresas se pondere con el 20 por 100 y el de trabajadores con el 80 por 100, lo que es rechazado por la patronal de las pequeñas²².

Estas son las medidas inmediatas, para cuya adopción el Gobierno anunció, a la vista de las resistencias encontradas, estar dispuesto a comprometer la confianza ante la Asamblea Nacional de acuerdo con el artículo 49.3 de la Constitución²³. Junto a ello, la propuesta de Ley El Khomri incluía en su preámbulo la transcripción de la propuesta de principios esenciales de derecho del trabajo, elaborada por la Comisión Badinter, que contiene 61 artículos, estableciendo que su contenido entraría en vigor un año después de su aprobación. Este preámbulo sería retirado después durante la tramitación parlamentaria, manteniendo sin embargo el plazo de dos años para completar la reforma integral, que según esta propuesta debería inspirarse en tales principios, por lo que conviene resumir seguidamente sus principales novedades²⁴.

²¹ Que entra en vigor en enero de 2017. Síntesis en: http://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/loi-rebsamen-les-15-mesures-a-connaître_1713309.html

²² A través de la UPA, dominante entre las empresas con menos de 11 trabajadores: <http://social.blog.lemonde.fr/2016/02/04/linsoluble-reforme-de-la-representativite-patronale/>

²³ Que permite aprobar una ley sin votación específica, a menos que prospere una moción de censura: https://fr.wikipedia.org/wiki/Article_49_de_la_Constitution_de_la_Cinqui%C3%A8me_R%C3%A9publique_fran%C3%A7aise y http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2016/02/18/20002-20160218ARTFIG_00059-reforme-du-droit-du-travail-el-khomri-n-exclut-pas-un-passage-en-force.php

²⁴ La declaración figuraba como preámbulo del nuevo Código de Trabajo título I, capítulo I, artículo 1 de la Ley Khomri), cuyo capítulo II crea la Comisión para la refundación de código en un plazo de dos años: http://s1.lemde.fr/mmpub/edt/zip/20160308/133027/projetdeloi_17-fev-2016.pdf#page=1

En lo que se refiere al despido, el Informe Badinter sintetizaba la legislación francesa actual en seis grandes principios (artículos 24 a 29): derecho a rescisión del contrato; plena libertad para hacerlo por parte del empleado; necesidad de justificación por parte del empleador; audiencia al empleado o a sus representantes, y obligación de realizar esfuerzos previos de reclasificación, de preaviso razonable y de indemnización.

En relación con la negociación colectiva, la síntesis de la Comisión Badinter incluye siete principios (artículos 51-57): concertación «inter-profesional» en materia de normativa laboral; derecho a la negociación colectiva de buena fe; establecimiento por ley de las condiciones de representatividad requeridas para la validez de los acuerdos y de las condiciones y límites en que el convenio de nivel inferior puede disponer de materias reguladas por ley o convenio de nivel superior; capacidad de extensión del convenio por la autoridad pública; unidad de convenio para todos los empleados de la empresa e incorporación de sus cláusulas al contrato de trabajo individual, y aplicación de la cláusula más favorable de las normas concurrentes o del contrato individual, en caso de conflicto y excepto cuando la ley disponga otra cosa.

Puede decirse que la propuesta inicial de Badinter y Lyon-Caen iba más allá en esa dirección, aligerando la carga regulatoria. Sobre el despido (artículos 25-30) las diferencias ya eran apreciables: los principios exigen que sea «justificado», mientras que la Declaración reclamaba solo que el empleador «disponga de un motivo» para hacerlo. La obligación de «realizar esfuerzos previos de reclasificación» no aparece en esta última (ni en el proyecto de reforma El Khomri), como tampoco que la indemnización sea exclusivamente la prevista por la ley. La Declaración señalaba también (artículo 49) que las reglas de prueba en materia de discriminación se adaptarán a la situación del ▷

asalariado. Sin embargo, las diferencias fundamentales se encuentran en los principios sobre libertades y negociación colectiva, que la Declaración sintetiza en sus dos últimos artículos (49-50), mientras que a los principios dedican catorce artículos, siete para cada uno de estos aspectos (44-57).

En materia de despido, la «causa justificada» de los principios se opone al esquema alemán de proscripción de la arbitrariedad (que no existe cuando hay «necesidades de la empresa»), que en cambio sí cabía en la Declaración. Esto plantea el problema de la inversión de la carga de la prueba, derivada del Convenio 158 de la OIT que, de no modificarse o ser denunciado por los Estados ratificadores, dificulta extraordinariamente la generalización del principio alemán en toda la eurozona. De hecho, en la primera propuesta de principios básicos realizada por Badinter y Lyon-Caen, la carga de la prueba se remitía a cada una de las causas alegadas para el despido (por ejemplo, en el caso de acoso sexual, la presunción en favor de quien la alega es lo que establece la Ley de igualdad española y la directiva europea)²⁵, pero no se admitía la presunción general de que todo despido es improcedente o abusivo mientras no se demuestre lo contrario, que suele ser la regla judicial apoyada en una interpretación ultrancista del Convenio 158.

Probablemente el aspecto en que la deliberación pública sobre la reforma se encuentre más avanzada en Francia sea el de la restructuración integral de la regulación de la negociación colectiva, que ha sido ya objeto de otros dos informes: uno oficial, denominado *Informe Combrexelle* (2015), y otro avalado por un prestigioso instituto privado de orientación liberal-reformista. El primero resulta perfectamente

complementario con los de Badinter *et alia* porque la estrategia de simplificar al máximo la normativa pública vinculante *erga omnes* precisa, además de definir las reglas de representatividad, de una delimitación mucho más amplia del espacio dejado a la negociación colectiva, acompañada de normas claras de representatividad, alcance vinculante, prelación y jerarquía normativa, así como de las normas aplicables por defecto o «en ausencia de pacto» en las materias delegadas directamente por la ley para su concreción en la negociación colectiva.

El Informe Combrexelle indica expresamente que ampliar el marco de esta última no implica necesariamente reducir el de la ley sino todo lo contrario, ya que las relaciones entre la norma general, los acuerdos y los contratos requieren una normativa muy precisa que establezca entre otras cosas el margen de manobra de que disponen los negociadores en los distintos ámbitos y muy especialmente los órganos de representación en la empresa, por completo incompatible con la plena autonomía que parece inferirse del Convenio 154. Los principales objetivos de la reforma deberían ser básicamente, según el texto del propio informe²⁶:

- «...Clarificar y ampliar el campo de la negociación colectiva en el ámbito de las condiciones y el tiempo de trabajo, del empleo y de los salarios, dando prioridad en todas estas materias al acuerdo de empresa sobre los de rama o ámbito superior».
- «Definir la misión conferida a los acuerdos de rama, precisando su carácter supletorio, aplicable en ausencia de convenios de empresa, orientando sobre la negociación en las pymes... (pero no imponiéndose sobre ellas)».
- «Generalizar el principio del acuerdo mayoritario de empresa a partir de 2017».

²⁵ En general, en la lesión de derechos fundamentales nuestro Tribunal Constitucional afirma: «a prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración... constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba» (STC 90/1997, de 6 de mayo).

²⁶ Véase la síntesis del mismo en: http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2015/09/synthese_combrexelle.pdf

- «Asimilar los convenios de grupo a los acuerdos de empresa, permitiendo en este caso que estos convenios organicen la articulación de los acuerdos de grupo, empresa y establecimiento».

- «Otorgar carácter normativo a los «dispositivos territoriales negociados»²⁷, delimitando con precisión las materias y los límites a que deben someterse».

Ya el primero de estos objetivos señala una profunda diferencia entre la práctica negociadora vigente y la que se derivaría de la reforma. Frente al precepto general de aplicación en cada caso de la norma más favorable (ya se trate de la negociación articulada o en cascada), el principio de inversión de la jerarquía normativa implica que, después de la ley, la norma aplicable en las cuatro materias de especial relevancia —condiciones, tiempo de trabajo, empleo y salarios— es siempre la más próxima al contrato de trabajo individual (esto es, el convenio de grupo/empresa/establecimiento) y, solo en su defecto, el acuerdo supraempresarial, que no puede en ningún caso vaciar de contenido la negociación de empresa en esas cuatro materias. Eso mismo sucede también en Alemania, en donde a esta regla general se la denomina «principio de especialidad» (Sachet, 2004/34).

La necesidad de invertir la jerarquía y prelación de los acuerdos emanados de la negociación colectiva en Francia ha sido desarrollada en paralelo por el informe del Institut Montaigne (2015)²⁸ y se corresponde con una tendencia

ampliamente dominante en Europa durante el último decenio (Eurofound, 2015) por lo que resulta probable que la mayoría de los países de la UEM estén dispuestos a apoyar que una norma europea lo establezca así con carácter vinculante.

5. Una evaluación de la estrategia de reforma laboral Valls-Khomri

Esto significa que el debate general sobre la ley de trabajo ya se está realizando en Francia y proseguirá previsiblemente durante el próximo bienio, cualquiera que sea el resultado electoral de 2017, lo que ya ha tenido el efecto de producir una fragmentación considerable en el espacio político de la izquierda, de consecuencias impredecibles²⁹.

La estrategia francesa de reforma de la legislación de trabajo es, en cualquier caso, un banco de pruebas para extraer enseñanzas acerca del modo de realizarlas. Una síntesis de los análisis contenidos en la prensa especializada³⁰ detecta las siguientes insuficiencias.

1. En contra del propósito inicialmente anunciado de acometer una reforma integral paso a paso y bien fundamentada, se incorporaron impremeditadamente reformas parcelarias inconsistentes con la sistemática del marco regulatorio vigente, sin cambiarlo, lo que impulsó una dinámica imperiosa de corregir sobre la marcha los tropiezos inherentes a esta forma de proceder (por anulación del Tribunal Constitucional de la cláusula indemnizatoria de la Ley Macron).

²⁷ Se trata de acuerdos de tipo «cuadernos de buenas prácticas negociadoras», aplicables como orientación de las relaciones de empleo en un ámbito territorial, solo vinculantes cuando se materializan en un acuerdo colectivo (o en una decisión de la empresa, en el caso de las empresas más pequeñas). La crítica más radical denomina a estos dispositivos «trampas» o «timos» legislativos (*arnaques*). Según el movimiento *Ensemble*, el informe está plagado de ellas: <https://www.ensemble-fdg.org/content/rapport-combrexelle-une-pedagogie-de-larnaque-avec-le-mode-demploi-legislatif>

²⁸ Uno de sus autores, Franck Morel, desarrollaba sus argumentos en: <http://www.lesechos.fr/economie-france/social/021641277124-franck-morel-il-faut-viser-linversion-de-la-hierarchie-des-normes-pour-privilegier-lentreprise-1194830.php?D2DcsKzA4pEYeU3A.99>. Esta es también la norma vigente en Bélgica (Engels-Salas, 2004/71).

²⁹ Véase: http://www.lemonde.fr/politique/article/2016/02/24/trop-c-est-trop-la-charge-de-martine-aubry-contre-francois-hollande-et-manuel-valls_4870719_823448.html#m1iYtOHcwvqPipaW.99, junto al manifiesto contra las reformas del gobierno Valls en: <http://sortir.delimpasse.fr/>, y la generalización del debate antes de presentar la ley: http://abonnes.lemonde.fr/idees/article/2016/02/22/code-du-travail-la-reforme-en-debats_4869796_3232.html

³⁰ Sintetizadas en: http://www.huffingtonpost.fr/2016/03/13/loi-travail-trois-faux-pas-gouvernement_n_9415838.html?utm_hp_ref=loi-travail

2. Aumentó la fragilidad política y la pérdida de apoyos sociales y parlamentarios, derivadas de la persistencia de problemas que ya se habían considerado resueltos.

3. El Gobierno demostró su debilidad amenazando con comprometer la confianza del ejecutivo ante el legislativo por segunda vez en un año.

4. Finalmente, tras las movilizaciones sociales y mediáticas³¹, el Gobierno exhibió su debilidad ante los interlocutores sociales y ciudadanos aceptando retirar elementos de la reforma que se habían comprometido como irrenunciables para alcanzar acuerdos con el sindicato afín, por lo que la medida fue tildada de sectarismo.

Pese a lo cual, el espíritu de la propuesta original se mantuvo³², aunque realizando cinco grandes «arbitrajes», el principal de los cuales consiste en convertir en orientativos los baremos indemnizatorios, deslegalizando la concreción de las cifras para regularlas a través del desarrollo reglamentario³³, entre otras modificaciones menos sustanciales³⁴.

³¹ *Le Monde* hizo inventario periódico del conjunto de manifiestos aparecidos, y de los debates en favor y contra la ley: http://www.le-monde.fr/idees/article/2016/02/22/code-du-travail-la-reforme-en-debats_4869796_3232.html. Tras las cesiones del Gobierno, la patronal centró su posicionamiento en tres medidas: la supresión del mandato sindical para negociar con las microempresas en que no hay representante, la cuenta personal de actividad (CPA) y el aumento de las cotizaciones de los contratados temporales (CDD). La amenaza latente consistió en abandonar la mesa que negocia equilibrar las cuentas del seguro de desempleo, aunque en caso de desacuerdo el Gobierno lo regula de forma heterónoma.

³² Vid. http://s1.lemde.fr/mmpub/edt/zip/20160308/133027/projet-deloi_17-fev-2016.pdf#page=1

³³ Los cinco «arbitrajes» son sintetizados en: http://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/loi-travail-les-cinq-arbitrages-cles-du-gouvernement_1791159.html

El texto reformado del artículo 30 reza: «Ce sera toujours au juge de décider du montant de l'indemnité dans le cas d'un licenciement abusif, à partir d'un barème qu'il pourra ou non appliquer».

³⁴ Vid. http://s1.lemde.fr/mmpub/edt/zip/20160318/101859/projet-deloi_imprimable_14-mars-2016.pdf, en donde se realiza la comparación detallada entre la propuesta original (nota anterior) y los cambios. El ministro de Finanzas, Michel Sapin justificó estos últimos explicando que la reforma Hartz-Schröder tampoco se hizo de una sola vez, sino a lo largo de diez años y que el estado de la economía francesa no requiere reformas brutales. (Anne-Sylvaine Chassany, «French finance minister hits back at critics of gradual reform», *FT* 3/04/2016). Philippe Aghion, en cambio, piensa que el fracaso se debió a plantear reformas estructurales profundas a final del mandato «La France est réformable», *Les Echos*, 21/03/2016.

No se abandonó, sin embargo, la introducción de un tipo de «acuerdo ofensivo», que permite a las empresas ajustar su organización para «preservar y desarrollar el empleo» mediante un acuerdo mayoritario que tiene preferencia regulatoria sobre el contrato, aunque el salario base mensual no puede ser reducido (sí, en cambio, las primas). Los trabajadores que no acepten este tipo de acuerdos pueden ser objeto de un despido por motivos específicos (equivalente a causa económica de despido individual, no abusivo), que abre paso a la situación legal de desempleo.

Para los observadores de la OFCE³⁵, el enfoque introducido por las cesiones del Gobierno podría incluso evitar una nueva declaración de inconstitucionalidad puesto que, al no haberse abordado todavía el cambio de la estructura general de la ley, alguna de las medidas parcelarias inicialmente propuestas podría haber infringido la jerarquía normativa establecida en otras normas y chocar con la definición del despido y la sistemática jurídica preexistente. No obstante lo cual, el Gobierno reintrodujo los umbrales de tamaño en el trámite parlamentario, aplicándolos en este caso, no a la cuantía de las indemnizaciones, sino a la definición del despido por causas económicas, que aparecen cuando se registra:

«...reducción significativa de la cifra de negocios, en comparación con el mismo período del año anterior (durante un trimestre, al menos, para las empresas de menos de 11 asalariados; dos trimestres consecutivos para las de 11 a 49 asalariados; tres trimestres para las de 50 a 299 asalariados, y cuatro trimestres para las que cuenten con más de 300 asalariados); pérdidas de explotación durante un semestre (pudiendo quedar reducido a un trimestre por acuerdo colectivo); degradación importante de la tesorería o de cualquier otro elemento que ▷

³⁵ Véase el análisis de su director, Xavier Timbeau en: http://www.huffingtonpost.fr/2016/03/14/loi-travail-syndicats-medef-patrons_n_9460250.html?utm_hp_ref=france

justifique las dificultades; mutaciones tecnológicas, reorganizaciones de la empresa necesarias para salvaguardar la competitividad o cese de la actividad».

Ya quedó dicho que no cabe imputar estrictamente al artículo 4 del Convenio 158 de la OIT la autolimitación francesa de la interpretación del despido justificado, ya que el texto literal del mismo establece que las «necesidades de funcionamiento de la empresa» son causa justificada, expresión que ya figura en la legislación alemana. Cabe apelar a las «necesidades asociadas a la innovación de producto o de proceso», que constituyen actualmente la principal vía de dinamización, tanto a escala micro como macroeconómica, como ya reconoce la legislación sueca³⁶.

En el transcurso del debate parlamentario el Gobierno Valls planteó también la necesidad de elevar la fiscalidad de los contratos de duración determinada, lo que fue considerado por los empresarios como una declaración absolutamente inaceptable, por lo que el Gobierno decidió abandonar la propuesta para no perjudicar las conversaciones de diálogo social entabladas para la reforma del seguro de desempleo (Unedic), aunque la técnica seguida para limitar la extensión de la contratación temporal consiste, tanto en Francia como en Italia, no tanto en prohibir la recontractación como en mantener un elevado coste indemnizatorio del contrato con duración determinada.

En Francia, la indemnización mínima al término del contrato temporal es tan elevada (treinta y seis días y medio por año trabajado, como ya se dijo), que no se considera necesario prohibir su reutilización por parte de la empresa, incluso con el mismo trabajador, una vez transcurrido un plazo prudencial. Esto permite a la empresa familiarizarse con el trabajador y recuperar el esfuerzo de formación invertido en él, y al trabajador reutilizar su experiencia específica.

De hecho, el porcentaje de recontractación del mismo trabajador no ha dejado de aumentar hasta situarse en el 70 por 100 del total de la contratación temporal (excluidos los contratos de interinidad) y tan solo la recontractación realizada por el último empleador se eleva ya a la mitad de estos contratos³⁷, lo que contribuye a romper la precariedad y facilita la integración final de los contratados temporales y su conversión en trabajadores permanentes de la empresa.

Además, la vía alternativa para controlar la utilización del contrato temporal consiste en poner límite al porcentaje de horas contratadas, que puede ir reduciéndose a medida que lo hagan los datos medios del grupo de países que se toman como referencia. De hecho, una política aconsejable a la vista de la experiencia circundante consiste en ir aumentando las limitaciones al porcentaje de horas contratadas en régimen de duración determinada al tiempo que se suavizan las restricciones legales existentes para la recontractación de trabajadores que ya han tenido contrato temporal con la misma empresa, dada la evidencia observada en Francia —y la constatación contrafactual en el caso español, en donde la fuerte intensidad restrictiva con que se regulan estos contratos no ha impedido su proliferación—. Cabe señalar que España se distancia mucho de los estándares vigentes en la OCDE (2014)³⁸, en donde ocupa el séptimo lugar por número de restricciones a la contratación temporal dentro del área³⁹, lo que se traduce en una constante rotación de trabajadores que merma la acumulación de experiencia y daña sus posibilidades de conversión en permanentes. ▷

³⁷ http://www.lemonde.fr/emploi/article/2016/02/10/la-reembauche-a-pris-le-pas-sur-l-embauche_4862912_1698637.html#q1YbmKxd PKWPz FZx.99

³⁸ Como se observa en los pares de columnas 14 a 17 de la figura 5 de ese informe.

³⁹ Véase OCDE (2013), p. 88. En cambio, Alemania ocupa el sexto lugar en el otro extremo de este gráfico, minimizando las restricciones, aunque eso no agudiza la segmentación porque la protección del empleo permanente es allí muy inferior. La combinación de ambas políticas arroja el resultado de que la utilización del empleo temporal en Alemania es inferior a la de Francia (*op. cit.*, gráfico IV.6).

³⁶ Pese a que Suecia sí ha ratificado el Convenio: 158 Norberg *et al.*, (2004/260).

El caso de referencia es Italia, en donde la reforma Renzi (denominada *Jobs Act*) aplicó esta forma alternativa de limitación a través del Decreto-Ley Poletti (DL 34/2014) de 12 mayo de 2014, arrancando con un límite de temporalidad en la empresa individual del 20 por 100, aplicable a partir de enero de 2015 a las empresas con más de cinco trabajadores. La finalidad de la reforma consiste precisamente en detener la tendencia al crecimiento de la misma, que pasó de representar el 10 por 100 del total del empleo asalariado en 2000, a situarse casi en el 15 por 100 en 2015, aunque en el caso de los asalariados menores de 25 años la cifra supera el 50 por 100, como sucede en el conjunto de la eurozona, siendo esta cifra ampliamente superada por Francia y sobre todo por España, en que alcanzaba el 65 por 100 en 2014 (Antonin, 2014). En cualquier caso, la comparación entre los casos de Alemania, Francia e Italia y la situación española —cuyas tasas de utilización del contrato temporal duplican a las de aquellos países⁴⁰ (y que,

tras el descenso del período de crisis, parece estar volviendo a aumentar, como se puede ver en el Gráfico 3)— indica claramente que la regulación restrictiva debe orientarse a limitar el uso en lugar de prohibir la recontractación.

6. ¿Es necesario coordinar las reformas laborales de la eurozona?

En el fondo de todas estas dificultades (como de las que aparecen en Italia y otros países en los que las reformas resultan igualmente imprescindibles) se encuentra la insuficiencia del marco institucional de la UEM, que abordó la regulación común de todos los mercados excepto el de trabajo, siendo así que la moneda única no es posible sin la existencia de un mercado de trabajo común (Mundell, 1961). La percepción ciudadana de que las reformas laborales de los países del cinturón del olivo se están llevando a cabo como resultado de una presión espuria desde Alemania y los países centrales resulta inevitable porque, no siendo cierta, nadie la oculta y todos actúan como si así fuera. ▷

⁴⁰ Véase OCDE (2015), p. 30. En el 4º trimestre de 2015 la proporción de empleo temporal en España equivalía al 25,7 por 100 de los asalariados, computados en términos de empleo equivalente a tiempo completo.

Y es que, una vez se ha observado que las grandes heterogeneidades normativas en un ámbito crucial como el del empleo resultan inconsistentes con la existencia de la eurozona, la respuesta adecuada tendría que ser elaborar un cuadro normativo común en este ámbito, del mismo modo que se viene haciendo con el sistema financiero e incluso con aspectos cruciales de la normativa fiscal y presupuestaria⁴¹.

El problema es que la competencia regulatoria en el campo laboral se ha considerado hasta ahora como una forma de conseguir ventajas competitivas espurias, en lugar de contemplar la cuestión desde una perspectiva cooperativa. Eso es lo que explica el impulso recibido por la OIT desde Europa para la adopción de convenios enormemente restrictivos, cuya ratificación se trata de exigir a los nuevos miembros (como sucedió con España y más tarde con los candidatos a la adhesión del centro y este de Europa)⁴², o a países terceros, sin ser ratificados después por los países centrales. Por no hablar de las presiones recibidas desde el centro para exportar el crecimiento de los costes laborales hacia el sur, presumiblemente en aras de combatir el «*dumping social*» (Espina, 2007) aunque en realidad de lo que se trataba siempre era de empobrecer al vecino, actuando en todos los ámbitos, no solo en el de trabajo⁴³.

Solo la crisis existencial del euro ha hecho ver que los desequilibrios excesivos derivados de esa inconsistencia empobrecen a todos, no

solo a los vecinos (Jason, 2015). La respuesta consistente habría sido más bien armonizar los principios de la ley de trabajo en la UEM para establecer derechos y procedimientos taxativos, no simplemente «orientaciones mínimas» como se había venido haciendo en este campo, lanzando –si se constatará que no existe unanimidad– una iniciativa de cooperación reforzada. Ello no significa que las reformas en los países del cinturón del olivo deban esperar a que avance este debate y la adopción eventual de reglas conjuntas, puesto que tienen dinámica propia que no puede ser sustituida desde la eurozona. Simplemente, la simultaneidad del proceso facilitaría el impulso político, lo dotaría de una orientación más permanente, no sujeta al turno político, y daría cobertura legítima a las exigencias reformistas provenientes de Bruselas.

En cambio, la negativa tradicional francesa a abordar la reforma de su «modelo social» –caracterizado por una complejidad y un grado de intervencionismo inadmisibles para otros países–, había venido siendo hasta ahora el principal obstáculo para acometerla. Esto es lo que ha empezado a cambiar con la reforma emprendida por el Gobierno Valls⁴⁴. Su iniciativa de reunir en un corto número de artículos los principios esenciales del derecho del trabajo francés, como base para orientar su reforma y la sistematización del triple marco normativo que debe sustituirlo (con un código de trabajo simplificado y un nuevo marco institucional para la negociación colectiva, junto a una normativa por defecto, solo aplicable en defecto de pacto) abre el camino para un conjunto de reformas a llevar a cabo durante el próximo bienio en Francia (ya que otros candidatos presidenciales se muestran también partidarios de ▷

⁴¹ Todavía muy insuficientes. Véase la toma de posición del Tesoro francés en favor de reglas comunes y dirección imperativa en el campo presupuestario de la EA: «Vers un meilleur pilotage de l'orientation budgétaire de la zone euro?», *Trésor-Éco*, 163, marzo 2016: www.tresor.economie.gouv.fr/File/422407

⁴² Aunque los Convenios 154 y 158 no fueron suscritos por la República Checa, Polonia ni Estonia, y el 158 tampoco lo fue por Hungría ni Lituania. Todos ellos habían ratificado el Convenio 135 (de 1973) sobre representantes de los trabajadores en la empresa, el 87, de 1950, sobre libertad sindical, y el 98, de 1951, sobre libertad de sindicación y negociación colectiva, estos dos últimos de rango fundamental.

⁴³ Véase Martin Wolf, «Negative rates are not the fault of central banks», *Financial Times*, 12/04/2016.

⁴⁴ Los socialdemócratas alemanes apoyaron la reforma porque Valls podría ser el Gerhard Schröder francés: <http://lelab.europe1.fr/manuel-valls-explique-que-meme-les-allemands-trouvent-la-loi-el-khomri-equilibree-2674927>

hacerlo)⁴⁵ y para que algo similar pueda hacerse igualmente a escala de la eurozona. Puede afirmarse pues que, de salir adelante, este proyecto podría abrir al mismo tiempo el camino para plantear abiertamente la necesidad de regulación de las instituciones laborales básicas a escala de la UEM por medio, al menos, de una iniciativa de cooperación reforzada.

De ahí que el trabajo de sintetizar en un código básico toda la maraña regulatoria del derecho de trabajo francés (prácticamente exhaustiva de este tipo de normativa) resulte de un valor inestimable, al abrir la vía por primera vez para una discusión ordenada y fructífera de lo que debería ser la regulación esencial del mercado de trabajo, tanto en Francia como en otros países y en el conjunto de la UEM. No es que quepa adoptar sin más este código de principios (que la propia Comisión Badinter consideró una simple traslación de la normativa actualmente vigente, necesitada de reformas profundas), sino de utilizarlo como boceto inicial y enumeración del conjunto de principios y materias que de una u otra forma se hallan presentes en las legislaciones laborales de todos los países miembros de la eurozona, a partir del cual podría realizarse el debate para establecer un código de trabajo básico y sencillo para el conjunto de la UEM.

Hay que tener en cuenta que la interminable crisis del euro es la señal de que el fallo original que se cometió al no abordar la regulación conjunta de los factores de producción cuando se diseñó la eurozona debe ser corregido, so

pena de poner en grave peligro la supervivencia del bloque. Esto se entiende hoy así por el Eurogrupo de forma implícita, aunque solo se ha puesto de manifiesto al hacer frente a las crisis de países individuales, dictándoles reformas *ad hoc* de manera más o menos discrecional, sin la menor transparencia ni garantía de que tales reformas respondan a un plan racional ni que resulten compatibles entre sí y sostenibles en el tiempo, ya que para ello sería necesario contar con un acervo institucional común que las orientase (y que pueda modificarse, cuando la práctica lo aconseje). Si en el mundo político-institucional las expectativas racionales (o al menos la posibilidad de pensar racionalmente las decisiones colectivas) se encuentran más justificadas que en el mundo de los intereses económicos (que siempre son parciales, sin que el mercado disponga de mecanismos de elección social dirigidos a preservar el interés general, como demostró Arrow y recuerda Amartya Sen)⁴⁶, aunque a primera vista no lo parezca con una regulación a escala de la UEM acompañada de reformas regulatorias integrales en los países del sur todos podrían resultar ganadores.

Como todos los países del sur se enfrentan a problemas muy parecidos (y a exigencias paralelas de reforma regulatoria por parte de sus socios), de ellos podría surgir la propuesta conjunta de elaborar durante ese mismo período una normativa común, con vocación de convertirse a la larga en norma aplicable a todos los países de la eurozona, aunque inicialmente podría limitarse a una iniciativa de cooperación reforzada. De acuerdo con el TFUE para llevarla a término haría falta el concurso de once países, pero nada impide que el grupo promotor sea menor, como ya ocurriera con el Tratado de Schengen (promovido inicialmente solo ▷

⁴⁵ Alain Juppé, se compromete así con los principales objetivos de la reforma inicial de Valls: « Propongo un contrato indefinido asegurado, con motivos de despido preestablecidos en el contrato de trabajo; poner techo a las indemnizaciones de los Prud'hommes; el referendum de empresa a iniciativa del empleador, y una salida adecuada de las 35 horas: la duración legal pasará a 39 horas al cabo de dos años para todas las empresas, excepto aquellas que, por acuerdo, deseen permanecer en un nivel inferior. Quien trabaje más, ganará más»: <http://www.lesechos.fr/elections/presidentielle/presidentielle-2017/021917374910-alain-juppe-mon-projet-pour-atteindre-le-plein-emploi-1220924.php?ReWZUq3kqlvTEtsl.99>

Para L'Express existe sintonía plena con la primera Ley Khomri: http://lexpansion.lexpress.fr/actualite-economique/comment-alain-juppe-s-inspire-aussi-de-la-loi-el-khomri_1790931.html

⁴⁶ <http://www.project-syndicate.org/commentary/kenneth-arrow-impossibility-theorem-social-welfare-by-amartya-sen-2014-11/spanish>

por cinco países: Francia, Alemania, Bélgica, Luxemburgo y los Países Bajos, número que coincide con el de los «países del olivo»).

Tal iniciativa podría sustituir a la presión individual para obligarles a adoptar una reforma discrecional por parte de los otros miembros y de la Comisión, lo que resulta difícilmente aceptable en términos democráticos, y se inscribiría en la dinámica de avanzar «hacia una unión cada vez más estrecha», de la que habla el Tratado, violentada por el caso británico, de modo que esa podría ser una de las respuestas de la UEM a la fragilización del proceso de integración infligido por Inglaterra que demandaba Paul de Grauwe⁴⁷. Además, con independencia de sus resultados, la iniciativa tendría la virtualidad de trasladar este debate a escala de la UE (o, al menos del Eurogrupo), lo que serviría de acompañamiento público a los procesos nacionales de reforma de la legislación, las instituciones y las prácticas laborales, fortaleciendo su legitimidad.

Una normativa de tales características podría acabar sustituyendo dentro de la UEM a los Convenios OIT. No sería imprescindible, aunque sí conveniente, denunciar colectivamente los convenios OIT que se superpongan a esa regulación, aunque en su lugar —en caso de avanzar en la regulación de estas materias dentro de la UEM— cabría introducir un nuevo precepto constitucional priorizando los tratados UE y su normativa derivada respecto a otros convenios y pactos internacionales ratificados por cada país a título individual. Ese sería el mejor camino para que la negociación colectiva y el resto de la normativa laboral cumplieran sus fines con eficacia y para fomentar la mayor utilización de aquella, en orden a mejorar la eficiencia económica, el empleo y la equidad.

En ausencia de ello, el hecho de que la normativa laboral francesa se aproxime por propia

iniciativa a la vigente en Alemania y en otros países es ya de por sí un gran paso hacia la convergencia, que podría servir de orientación a otras reformas homologables con ellas⁴⁸, y/o como preludio de la regulación conjunta, siempre preferible, por su mayor estabilidad y compatibilidad con un espacio único de circulación de los factores de producción, tras la crisis existencial de la eurozona que ha servido para reafirmar la relevancia del cambio de perspectiva que introdujo Karl Polanyi (1944) al observar la génesis y las perspectivas de futuro de la economía moderna. En cualquier caso, la definición y el avance de las reformas no pueden subordinarse a las iniciativas transnacionales sino que, a la vista de la diversidad existente en esta materia, deben ser objeto de análisis y propuestas específicas para cada país afectado.

7. Conclusión: economía política de la regulación laboral en la eurozona

Las experiencias recientes de Italia y Francia en materia de reforma laboral resultan bien ilustrativas. La Jobs Act de Matteo Renzi es continuación de una serie de reformas para flexibilizar el mercado de trabajo iniciadas con la Ley Fornero en 2012 y continuadas con la Ley Poletti de 2014 y sus ocho decretos de aplicación, adoptados en 2015⁴⁹. Al igual que la política de reforma de la ley de trabajo del Gobierno Valls, el impulso para adoptarla proviene del norte de la eurozona en dos sentidos. Por un lado se encuentra el efecto imitación de las denominadas reformas Hartz-Schröder del mercado de trabajo alemán, adoptadas entre ▷

⁴⁸ Según Jean Tirole la reforma francesa se ha visto influenciada por la española. Véase «Le projet de loi El Khomri représente une avancée pour les plus fragiles», *Le Monde*, 4/03/2016.

⁴⁹ <http://www.ofce.sciences-po.fr/blog/le-jobs-act-de-matteo-renzi-un-optimisme-tres-mesure/#more-7404>. Lo inextricable de la regulación italiana sobre negociación colectiva es el caso más conspicuo de necesidad de regulación para la constitución de un mercado de trabajo a escala europea (Veneziani 2004).

⁴⁷ <http://escoriallaan.blogspot.com.es/2016/02/why-european-union-will-benefit-from.html>

diciembre de 2002 y enero de 2005, que un cierto consenso cognitivo identifica como el mecanismo que terminó con la «enfermedad alemana» agravada tras la unificación. El consenso es total en los juicios vertidos por la prensa y los *think-tank* de orientación liberal⁵⁰, aunque no se circunscribe a ellos desde el giro espectacular dado por la corriente *mainstream* de la sociología política y de relaciones industriales alemanas, representada por la escuela de Wolfgang Streeck (2008)⁵¹. Por el otro, se encuentra la exigencia de la Comisión Europea para evitar la apertura del procedimiento de sanción por desequilibrios económicos excesivos contra Francia, Italia y Portugal, que contenía ya amenazas coercitivas, extendida también hacia España a mediados de 2016⁵².

Las aperturas y las conmociones sociales que causan este tipo de «reformas societales» (y las convulsiones políticas que provocan, favoreciendo la aparición de movimientos antisistema) se verían minimizadas si tales exigencias se vieran apoyadas por unos principios básicos de derecho del trabajo de la UEM (que bien podría insertarse como desarrollo de la Carta de Derechos Fundamentales, actualizada), ya que de otro modo aquellas exigencias no tienen otra apoyatura que el seguidismo de lo que hace Alemania, con el consiguiente deterioro de los apoyos que suscita la UE entre las poblaciones afectadas⁵³. Además, reformas de ese calado no deben verse sometidas a vaivenes políticos

pués de cada coyuntura electoral, de modo que el anclaje en una norma común a escala de la UEM sería una adecuada garantía de permanencia.

La paradoja consiste en que los partidos socialdemócratas europeos vienen encontrándose atenazados entre la evidencia incuestionable de la necesidad de reformas profundas del estado de bienestar (incluido todo el sistema de empleo) y la negativa de buena parte de sus votantes a que se incluya en sus programas, penalizando fuertemente *ex post facto* y en forma duradera a los partidos que las llevan a cabo, por mucho que ello redunde en grandes beneficios colectivos, ampliamente reconocidos (algo que no ha sucedido con el electorado de los partidos conservadores y liberales). El estudio comparado de Merkel y Petring (2007) da buena cuenta de ello, en un momento en que todavía no se había registrado el declive electoral persistente del SPD en Alemania ni se tenía evidencia de la fuerte erosión del Gobierno reformista de Manuel Valls en Francia⁵⁴, o la práctica desaparición de la escena política de los «partidos de la gran coalición» en Austria, circunstancias que no han hecho sino elevar el grado de resistencia de los partidos socialdemócratas a realizar estas reformas en solitario o en simple coalición con sus adversarios tradicionales⁵⁵, en parte probablemente porque el aumento de movilidad social inherente a las mismas puede ser percibido como una amenaza futura para los intereses de sus votantes tradicionales.

Acemoglu *et al.* (2016) construyen un modelo de economía política que viene a falsar la denominada «hipótesis De Tocqueville», según la cual el aumento de movilidad social (ascendente y descendente) tiene efectos que favorecen ▷

⁵⁰ Véase el análisis de estas reformas desde la perspectiva del CPS (*Think-tank* fundado por Margaret Thatcher), en Gaskarth (2014). Para Daniel Fortin, editorialista de *Les Echos*, la jibarización de la ley El Khomri en Francia confirmaría que «los alemanes ganan» (newsletter@nl.lesechos.fr 14/03/2016).

⁵¹ Para la defensa de la reforma, véase Wolfgang Von Streeck & Rolf Heinze «Programa Schröder: An Arbeit fehlt es nicht», *SpiegelOnline* 10.05.1999: <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-13220370.html>

⁵² Christophe Garach, « Réforme et croissance: le rappel à l'ordre de Bruxelles à la France, au Portugal et à l'Italie », *Le Monde*, 10-3-2016, y http://euroefe.euractiv.es/1311_actuactualidad/3674311_las-eco-nomias-de-francia-italia-y-portugal-tienen-desequilibrios-excesivos-segun-bruselas.html, y « Sanctions contre l'Espagne et le Portugal: la Commission reporte sa décision à juillet », *Les Echos* 18/05/2016.

⁵³ http://www.lemonde.fr/europe/article/2016/03/12/une-majorite-de-francais-souhaite-un-referendum-sur-le-frexit-la-sortie-de-la-france-de-l-ue_4881768_3214.html

⁵⁴ <http://www.lejdd.fr/Politique/Barometre-JDD-Valls-et-Hollande-en-chute-libre-777733>

⁵⁵ Véase la reflexión de Doris Akrap (*Die Tageszeitung*), que extiende su análisis a la caída electoral reciente del SPD (y al Labour), en: <http://www.theguardian.com/commentisfree/2016/mar/11/collap-se-spd-jeremy-corbryn-labour-germany>). John Carlin lo asimiló al caso de Irlanda: «En todos lados cuecen farsas», *El País*, 10/04/2016.

la estabilidad de la democracia. El modelo estudia las condiciones en que sucede lo contrario: una elevación de la movilidad puede amenazar la estabilidad democrática. Ello se debe a que si el votante mediano tiene fuertes expectativas de ascenso (o descenso) social, puede anticipar esa situación y preferir restringir en el futuro la voz de las clases menos favorecidas (o de las más ricas, o de ambas) optando por políticas autoritarias de uno u otro signo, como sucede actualmente en muchos países avanzados⁵⁶, consecuencia en buena medida de la irrupción en la escena política de los «perdedores de la globalización»⁵⁷.

En el caso de Francia el conjunto de disyuntivas desencadenadas por la gran reforma laboral está siendo afrontado de manera diferenciada por los actores en respuesta al cruce de preferencias en el electorado. En marzo de 2016 Emmanuel Macron era preferido, por el total del electorado, a Manuel Valls (61/34 por 100). Sin embargo, entre el electorado del PS la preferencia se invertía (40/57 por 100), mientras que entre los electores de los partidos de centro y derecha (excluyendo el FN) la preferencia por Macron era aplastante (81/17 por 100). El adelantamiento de Macron en las preferencias totales cabe imputarlo inequívocamente a la reforma, ya que solo seis meses antes de este gran debate la relación de preferencias del conjunto de la población era de 52/44 por 100 en favor de Manuel Valls⁵⁸. Las contradicciones

en que incurren los procesos de elección social (acordes con el teorema de la imposibilidad, de Arrow) se manifestaban también en el hecho de que, en conjunto, de entre los dos ministros, el mejor calificado para una eventual segunda vuelta en las elecciones presidenciales seguía siendo Valls frente a Macron (30/25 por 100), preferencia que se invertía también en el centro y la derecha (37/35 por 100)⁵⁹.

Los sistemas de democracia representativa con experiencia dilatada tratan de resolver este tipo de contradicciones a través de una mayor diferenciación en las opciones programáticas ofrecidas a los electores (al menos en la primera vuelta electoral, cuando existe), dejando después que sean los grupos de representantes parlamentarios quienes lleven a cabo la conformación de haces de políticas para la elaboración de programas de gobierno, si se trata de regímenes parlamentarios. En los regímenes presidencialistas y mixtos con primarias, como el francés con elección a dos vueltas, la contradicción se resuelve en tres momentos: en las primarias, en la segunda vuelta de las elecciones presidenciales y tras las elecciones legislativas. Tras la selección de candidatos y programas en las primarias, en la primera vuelta de las presidenciales hay múltiples opciones, que se reagrupan por grandes bloques en la segunda vuelta a través del desistimiento en favor del mejor colocado. En el caso de Francia el ascenso del FN puede barrer de la segunda vuelta a todos los candidatos de uno de los bloques izquierda/derecha (más probablemente de la izquierda). En el caso de Austria, a los dos candidatos de la gran coalición en favor de la extrema derecha y de los ecologistas.

Además, en Francia, con fuertes atribuciones políticas conferidas al presidente, la eventual discordancia entre la orientación del bloque presidencial y la mayoría parlamentaria da pie a diferentes formas de cohabitación, en ▷

⁵⁶ Véase la serie de cuatro artículos de Spiegel internacional de 18 de mayo de 2016, sobre el ascenso del populismo en Austria, <http://www.spiegel.de/international/austrian-right-wing-has-lessons-for-europe-a-1092653.html#ref=nl-international>, acompañado de otro sobre el ascenso del nacionalismo norteamericano de Donald Trump: <http://www.spiegel.de/international/world/essay-donald-trump-and-the-new-american-nationalism-a-1092548.html#ref=nl-international>, y de la reflexión editorial Dirk Kurbjuweit en: <http://www.spiegel.de/international/world/editorial-what-extremist-successes-mean-for-democracy-a-1092573.html#ref=nl-international>

⁵⁷ Para la definición, véase Stiglitz (2007). Contrarrestar sus efectos corrosivos sobre los sistemas democráticos exige políticas que no pueden ser adoptadas exclusivamente en el ámbito nacional. Véase Wolfgang Münchau, «The revenge of globalisation's losers» FT, 25 Abril 2016. Para el caso de Trump véase el trabajo de Jeet Heer: <https://newrepublic.com/article/122590/donald-trump-not-populist-hes-voice-aggrieved-privilege>, que encaja en el modelo de Acemoglu et al. (2016).

⁵⁸ Véase: «Sondage Odoxa-FTI Consulting pour «Les Echos», disponible en: <http://www.slideshare.net/fullscreen/lesechos2/le-rendez-vous-de-l'icone-mie-odoxa-fti-consulting-les-echos-mars-2016/1>

⁵⁹ Véase: http://www.lemonde.fr/politique/article/2016/03/30/presidentielle-les-francais-de-plus-en-plus-hostiles-a-un-nouveau-duel-hollande-sarkozy_4892328_823448.html

las que evitar el veto presidencial en las cuestiones que le están reservadas exige fórmulas de democracia consociativa. Un paso en esa dirección pareció darlo Emmanuel Macron⁶⁰ al lanzar su movimiento «¡en marcha!» (enseguida percibido como más próximo a Alain Juppé que a François Hollande)⁶¹, mientras Manuel Valls asumía el reto consociativo admitiendo que en la nueva etapa nadie podrá gobernar en solitario ni preservar la pureza de su propio programa⁶², y el candidato mejor situado de la derecha, Alain Juppé, asumía las grandes líneas de la ley laboral de Valls-El Khomri, de modo que en materia de reforma laboral parece garantizada la continuidad. En el caso de España, en el momento en que se redactan estas líneas es preferible suspender el juicio pero cualquiera que sea el resultado electoral el imperativo de profundizar las reformas se impondrá, a la vista del estado del mercado de trabajo y de los compromisos europeos. En tales circunstancias, un proceso cooperativo de reformas coordinadas en los «países del olivo» puede favorecer el proceso y dotarlo de mayor estabilidad y coherencia.

Bibliografía

- [1] ACEMOGLU, D.; KONSTANTIN, S. y GEORGY, E. (2016). «Social Mobility and Stability of Democracy: Re-Evaluating De Tocqueville», *NBER Working Paper* 22174, abril. Disponible en: <http://www.nber.org/papers/w22174>
- [2] ANTONIN, C. (2014). «Réforme du marché du travail en Italie : Matteo Renzi au pied du mur», *Note de l'OFCE*, n°48/17, diciembre. Disponible en: <http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/notes/2014/note48.pdf>
- [3] BENTOLILA, S.P.; CAHUC, J.J.; DOLADO y LE BARBANCHON, T. (2012). «Two-tier labour markets in the Great Recession: France versus Spain», *The Economic Journal*, vol. 122, n° 562, pp. F155-F187. Disponible en: http://www.eco.uc3m.es/temp/dolado2/EJ_2012_FRvsSP_BCDL.pdf
- [4] CCNCC (2004). *La negociación colectiva en Europa*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, MTAS.
- [5] DOLADO, J. (2016). «EU Dual Labour Markets: Consequences and Potential Reforms», en R. Blundell (ed.) *Economics without Borders. Economic Research for European Policy Challenges*. COEURE project, Cambridge University Press, versión previa disponible en: [http://www.eco.uc3m.es/temp/dolado2/CH2_DualLabourMarkets_Nov25%20\(2\).pdf](http://www.eco.uc3m.es/temp/dolado2/CH2_DualLabourMarkets_Nov25%20(2).pdf)
- [6] DOLADO, J.J.; ETIENNE, L. y NAWID, S. (2016). *Replacing dual employment protection with a single labour contract*, 30 de enero. Disponible en: <http://www.voxeu.org/article/replacing-dual-employment-protection-single-labour-contract>
- [7] ENGELS, C. y SALAS, L. (2004). «La negociación colectiva en Bélgica», en CCNCC (2004). pp. 53-76.
- [8] ESPINA, A. (2007). «La vuelta del “hijo pródigo” y la integración europea: El Estado de Bienestar español en el camino hacia la Unión Económica y Monetaria». *Política y sociedad*, monográfico: *Política Social y Estado del Bienestar*, vol. 44, n° 2, pp. 45-67. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0707230045A>
- [9] EUROFOUND (2015). *Collective bargaining in Europe in the 21st century*. Disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1548en.pdf
- [10] GASKARTH, G. (2014). «The Hartz Reforms... an their lessons for th UK». *CPS*, Surrey, octubre. Disponible en: <https://www.cps.org.uk/files/reports/original/141024133732-TheHartzReforms.pdf>
- [11] INSTITUT MONTAIGNE (2015). *Sauver le dialogue social. Priorité à la négociation d'entreprise*, Paris, septiembre. Disponible en: http://www.institutmontaigne.org/res/files/publications/rapport_negociations_sociales_2015.pdf
- ⁶⁰ Véase: http://www.lexpress.fr/actualite/politique/video-emmanuel-macron-lance-son-mouvement-politique_1780184.html. Su rasgo más sobresaliente consiste precisamente en la idea de «Más Europa». Véase también Emmanuel Macron, nouveau Tony Blair?: en http://www.lemonde.fr/politique/article/2016/04/21/macron-n-est-pas-l-oblige-de-francois-hollande_4906517_823448.html
- ⁶¹ <http://www.metronews.fr/info/sondage-emmanuel-macron-plus-proche-d-alain-juppe-que-de-francois-hollande/mpdi1bNBVZNtsWcO7/>
- ⁶² http://www.liberation.fr/france/2016/04/12/manuel-valls-la-bataille-de-l-egalite-ne-se-regle-pas-a-coups-de-milliards-seulement_1445737

- [12] JASON, J.X. (2015). «The Drivers of Current Account Surplus in Germany and the Politics of Rebalancing in the Eurozone», EU Centre in Singapore, *Working Paper*, nº 24, abril, Disponible en: <http://www.eucentre.sg/wp-content/uploads/2015/04/WP24-Germany-and-Politics-of-Eurozone.pdf>
- [13] MERKEL, W. y PETRING, A. (2007). «Social Democracy in Power: Explaining the Capacity to Reform», *ZfVP* 1 (2007), nº 1, pp.125-145. Disponible en: https://www.wzb.eu/sites/default/files/personen/merkel.wolfgang.289/zfvp_merkel-petring.pdf
- [14] MIGUÉLEZ, F. (1999). «Presente y futuro del sindicalismo en España» en Miguélez-Prieto (coords.) *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI de España. pp. 191-212.
- [15] MUNDELL, R. A. (1961). «A Theory of Optimum Currency Areas», *The American Economic Review*, vol 51, nº 4, septiembre. Disponible en: http://219.219.114.96/cufe/upload_files/other/3_20140520035843_A%20Theory%20of%20Optimum%20Currency%20Areas.pdf, traducida al español en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4934871>
- [16] NORBERG, P. y NUMHAUSER-HENNING, A. (2004). «La Negociación Colectiva en Suecia».
- [17] OECD (2013). *OECD Employment Outlook 2013*.
- [18] OECD (2014). *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment*.
- [19] POLANYI, K. (1944). *The great transformation: the political and economic origins of our time*. Foreword by Joseph E. Stiglitz; 2nd Beacon Paperbacked, 2001. Disponible en: http://monoskop.org/images/2/2d/Polanyi_Karl_The_Great_Transformation_2nd_ed.pdf
- [20] ROJOT, J. (2004). «Los Convenios Colectivos en Francia», en CCNCC, pp. 95-134.
- [21] STIGLITZ, J. E. (2007). *El malestar en la globalización*, Punto de Lectura, 2007.
- [22] STREECK, W. (2008). «Industrial Relations Today: Reining in Flexibility», *MPIfG Working Paper* 08/3, Köln. Disponible en: <http://www.mpifg.de/pu/workpap/wp08-3.pdf>
- [23] VAN RIE, T.; MAES, R. y DION, D. P. (2016). «Social Dialogue», *Employment and Social Developments in Europe 2015*. Chapter II.3. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2437&furtherNews=yes>
- [24] VENEZIANI, B. (2004). «La Negociación Colectiva en Italia», en CCNCC, pp. 155-186.
- [25] ZACHERT, U. (2004). «La negociación colectiva en Alemania», en CCNCC, pp. 29-52.