

O dereito do traballo en Europa: experiencias recentes e liñas de tendencia

*Labour law in Europe:
recent experiences and trend lines*



JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO

Profesor doutor do Departamento de Dereito Mercantil e do Traballo, Área de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, da Universidade de Santiago de Compostela

DIEGO ÁLVAREZ ALONSO

Profesor doutor do Departamento de Dereito Privado e da Empresa, Área de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, da Universidade de Oviedo

Resumo

O dereito do traballo tamén acusa o impacto da crise nos estados membros da Unión Europea. Neste artigo preséntanse as principais reformas dos últimos anos en Alemaña, Francia, Italia, Portugal e o Reino Unido dentro do paraugas da flexiguridade e no contexto da Unión Europea. As medidas revelan que non hai unha excesiva orixinalidade no tratamento nacional da crise e que as reformas, con algunha mínima excepción, son medidas de axuste conxuntural e non a longo prazo.

Palabras chave: dereito do traballo, Unión Europea, reformas laborais, flexibilidade.

Abstract

In the Member States of the European Union, Labour Law is also receiving the impact of crisis. In this paper, the main reforms of last years in Germany, France, Italy, Portugal and the United Kingdom are shown, under the common framework of flexicurity in the European Union. The measures reveal themselves as not excessively original in their national implementation, and the bulk of reforms can be easily considered as cyclical and not long-range planned.

Keywords: *Labour Law, European Union, labour reforms, flexibility.*

1. A apatía social da Unión Europea nos últimos anos

O século XX pechouse euforicamente co nacemento da Estratexia de Lisboa, que auguraba o pleno emprego no ano 2010 no marco dunha economía do coñecemento completamente desenvolvida. A aparición do método aberto de coordinación supuxo, en boa medida, o abandono do intento de harmonización lexislativa en materia social que acompañara, timidamente, o devir das Comunidades Europeas. O emprego, e xa non o dereito do traballo, pasou a ocupar un lugar preeminente no deseño e a posta en práctica da política social comunitaria¹.

Con todo, como é sabido, a conxuntura económica botou abaixo os bos propósitos de Lisboa. O 29 de outubro de 2008 a Comisión recoñecía nunha comunicación a existencia dunha «crise sen precedentes dos mercados financeiros internacionais»². Nese mesmo texto sinalábase que Europa non aplicara no pasado medidas activas no ámbito do mercado laboral para axudar os traballadores a se reconverteren para o futuro, a buscaren e crearen novos empregos, polo que consideraba imprescindible «apoiar a transición ao mercado laboral e, dentro deste, aumentar e equilibrar a oferta e a demanda laboral e incrementar a produtividade». Tan notables fins, porén, non se viron seguidos dunha eficaz posta en práctica, malia que o ordenamento da UE contén ferramentas máis que suficientes, entre elas o propio dereito orixinario. Convén, pois, examinar sucesivamente as novidades que se produciron nos últimos anos nos tratados constitutivos, no dereito derivado e no ámbito da coordinación das políticas de emprego.

No marco temporal que agora se considera, o Tratado de Lisboa, asinado o 13 de decembro de 2007, representa o gonzo entre o tempo anterior á crise –ou ao recoñecemento da súa existencia– e o pleno desenvolvemento desta, coincidente coa súa entrada en vigor o 1 de decembro de 2009. Este tratado non trouxo consigo novidades salientables como puideron ser o Protocolo de Maastricht ou o título VIII sobre o emprego en Amsterdam. O seu exame revela, no entanto, un traballo que no fondo contén algunhas novidades máis substanciais que as recollidas na moito máis

¹ Sobre esta cuestión, véxase GÁRATE CASTRO, J. (2010) *Transformaciones en las normas sociales de la Unión Europea*. Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, p. 76 e ss.

² COM(2008) 706 final do 9 de outubro, «Da crise financeira á recuperación: un marco europeo de acción».

ambiciosa Constitución europea. Nunha rápida síntese, pode dicirse que as bases xurídicas existentes arestora permiten un amplo desenvolvemento da intervención da UE en materia social se existe vontade política para iso³.

Co novo tratado, a Carta de dereitos fundamentais da Unión Europea, tal e como foi novamente adoptada en Estrasburgo en 2007, pasou a ter o valor xurídico do dereito orixinario, sen que iso implicase a atribución dalgunha competencia á UE nesta materia. A aplicación que o Tribunal de Xustiza da Unión Europea (TXUE) faga deste novo instrumento do seu arsenal determinará se a Carta conserva o seu actual status comprimario ou se converte nunha nova *prima donna* da escena europea. Ora ben, este uso como parámetro nas decisións, que o TXUE xa estaba levando a cabo con frecuencia⁴, quedou irremediamente vinculado ás «explicacións elaboradas para guiar na interpretación da... Carta», isto é, o polémico documento elaborado polo Praesidium da Convención Europea que leva por título «Explicacións actualizadas sobre o texto da Carta dos dereitos fundamentais»⁵. Agás se o TXUE decide facer caso omiso de tales explicacións, está claro, nun hipotético novo episodio de creatividade similar ao que fixo nacer o efecto directo ou a primacía do dereito comunitario.

No tocante ao dereito derivado, o balance da posta en práctica do disposto nos tratados nos últimos anos debe botar, sen remedio, un triste resultado. Toda esta actividade veu enmarcada por determinados documentos esenciais: o Informe Kok I⁶, o Libro Verde «Modernizar o dereito laboral para afrontar os retos do século XXI»⁷ da Comi-

³ Esta é un cuestión máis amplamente tratada en MARTÍN VALVERDE, A. e MIRANDA BOTO, J. M. (2010) «El Tratado de Lisboa y el derecho social de la Unión Europea» *Actualidad laboral* 19, p. 1 e ss.

⁴ Por exemplo, nas conclusións sobre os asuntos Booker e Hydro (asuntos acumulados C-20/00 e C-64/00), o avogado xeral Mischo cualificouna como «a expresión, no máis alto nivel, dun consenso político democraticamente elaborado sobre o que hoxe debe considerarse como o catálogo dos dereitos fundamentais, garantidos polo ordenamento xurídico comunitario».

⁵ A análise mais completa da Carta desde o punto de vista laboralista, na versión de Niza, iso si, pode atoparse en BERCUSSON, B. (ed.) (2006) *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Baden-Baden, Nomos Verlag.

⁶ O documento tiña por título oficial *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe* e foi publicado en novembro de 2003. Pode lerse un comentario ao respecto en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. e BRAVO-FERRER, M. (2005) «Gobernanza y política de empleo» *Relaciones Laborales* 5, p. 55 e ss.

⁷ COM(2006) 708 final do 22 de novembro. Véxase ao respecto VALDÉS DAL-RÉ, F. (2009) «El debate europeo sobre la “modernización del derecho del trabajo” y las relaciones laborales triangulares» *Relaciones Laborales* 3, p. 39:

sión e a comunicación desta «Cara aos principios comúns da flexibilidade: máis e mellor emprego mediante a flexibilidade e a seguridade»⁸. Con eles deuse carta de natureza á flexibilidade, que apareceu posteriormente reforzada no deseño da Estratexia Europa 2020⁹, sucesora da de Lisboa e que foi á súa vez sucedida pola posta en práctica do deseño do Semestre Europeo, auténtica reinterpretación do dito nos tratados para a coordinación en materia de emprego. O último documento relevante nesta serie programática é o denominado «Paquete de emprego»¹⁰, a folia de ruta da Comisión con que se pretende «complementar as prioridades en materia de emprego do estudo prospectivo anual sobre o crecemento con orientacións de actuación no prazo medio en función dos obxectivos de emprego da Estratexia Europa 2020». Verdadeiro principio reitor¹¹ ou noción que xa perdeu a «seguridade» co paso do tempo¹², é difícil localizar a auténtica tradución normativa da flexibilidade na actividade lexislativa europea, ao se encarnar con preferencia en consignas desreguladoras lanzadas pola Comisión ou o Consello Europeo.

O declarado obxectivo asenta sobre unha dupla e combinada premisa, que cumpre a moi relevante función de delimitar desde un principio e sen ambigüidades ou equívocos o contorno ideolóxico en que se move e desde o que se elaborou o Libro Verde. A primeira premisa é a configuración do ordenamento laboral... como un simple instrumento posto ao servizo exclusivo do bo funcionamento da orde económica; isto é, do mercado. A consecuencia principal de semellante concepción é a privación ao dereito do traballo (aos seus principios, ás súas institucións, regras e técnicas de regulación) dunha lóxica propia e diferenciada da que definen os contextos macroeconómicos; ou, cando menos, dunha lóxica mestiza, que tamén procura atender obxectivos de carácter social. A segunda premisa que sostén a finalidade que se confesa perseguir coa consulta promovida por e desde o Libro Verde traduce unha valoración negativa sobre a eficacia do dereito do traballo ao crecemento económico e, máis en xeral, ao desenvolvemento dinámico e sostido da economía de mercado.

⁸ COM(2007) 359 final do 4 de xullo.

⁹ Plasmada na COM (2010) 2020 final do 3 de marzo, «Europa 2020. Unha estratexia para un crecemento intelixente, sustentable e integrador».

¹⁰ COM(2012) 173 final do 18 de abril, «Cara a unha recuperación xeradora de emprego».

¹¹ BALLESTER PASTOR, M. A. (2012) [en liña] «La flexibilidad interna en el marco de las relaciones laborales». Relatorio presentado no XXII Congreso Nacional da Asociación Española de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, que tivo lugar en Donostia-San Sebastián os días 17 e 18 de maio de 2012. Dispoñible no enderezo web <http://fundacion.usal.es/aedtss/images/stories/Ponencia_Amparo_Ballester.pdf>: «Foi incrementando a súa suxestión hipnótica, até o punto de que pese ás moitas diverxencias canto ao seu alcance, segue a ser actualmente o eixe fundamental do pretendido modelo europeo».

¹² Neste sentido véxase LAULOM, S. (2012) «De la flexicurity à de nouvelles flexibilités» en VV. AA. *Quel Droit Social dans une Europe en crise*. Bruxelas, Larcier, p. 352.

Prescindindo da súa motivación, pode detectarse un certo ritmo á hora de actualizar e revisar as directivas xa existentes, que predomina fronte á actividade puramente innovadora. En efecto, en tempos recentes promulgáronse as seguintes directivas, entre outras: a Directiva 2006/54/CE, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación (refundición); a Directiva 2009/38/CE, sobre a constitución dun comité de empresa europeo ou dun procedemento de información e consulta aos traballadores nas empresas e grupos de empresas de dimensión comunitaria (versión refundida)¹³; a Directiva 2010/18/UE, pola que se aplica o Acordo marco revisado sobre o permiso parental e se derroga a Directiva 96/34/CE¹⁴; e a Directiva 2010/41/UE, sobre a aplicación do principio de igualdade de tratamento entre homes e mulleres que exercen unha actividade autónoma, pola que se derroga a Directiva 86/613/CEE¹⁵. Neste mesmo grupo deben incluírse a fracasada reforma da Directiva 2033/88/CE, sobre o tempo de traballo; a proposta de modificación da Directiva 92/85/CEE, sobre a protección da muller embarazada, ou o aínda non abandonado intento de perfeccionar a Directiva 96/71/CE, sobre os desprazamentos de traballadores.

Para concluírmos, o mellor exemplo desta actividade de revisión é a posta ao día do Regulamento de libre circulación, agora Regulamento (UE) n.º 492/2011, que supuxo a fin da vixencia do clásico Regulamento (CEE) n.º 1612/68. O novo regulamento non achega en realidade nada novidoso ao acervo social da UE¹⁶, mais reviste, iso si,

¹³ Sobre ela véxase GÓMEZ GORDILLO, R. (2010) «La reforma de la Directiva sobre el Comité de Empresa Europeo. Nueva apuesta por la fijación convencional de derechos de información y consulta en empresas y grupos de dimensión comunitaria» *Relaciones Laborales* 13:

O esforzo normativo realizado non se corresponde cos obxectivos previsibles, afirmación que pon en dúbida a vixencia do principio de efecto útil das normas comunitarias. A reforma queda moi lonxe dos obxectivos enunciados na exposición de motivos e, en particular, é dúbido que sirva para lles dar efectividade aos dereitos de información e consulta transnacional, para incrementar a proporción de comités de empresa europeos existentes, para resolver os problemas observados na aplicación do texto orixinario, para lle pór remedio á inseguridade xurídica derivada dalgunha das súas disposicións ou omisións.

¹⁴ Ao respecto véxase CABEZA PEREIRO, J. (2012) «El contenido del Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental» *Actualidad Laboral* 4.

¹⁵ Véxase GARCÍA MURCIA, J. (2010) «Cuatro normas de trabajo (asalariado y autónomo) en el intervalo de la reforma laboral» *Derecho de los Negocios* 241.

¹⁶ Con máis detalle, véxase MIRANDA BOTO, J. M. (2011) «El Reglamento (UE) n.º 492/2011: un arreglo cosmético del Reglamento (CEE) n.º 1612/68» *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 26.

de roupas actuais unha institución de feliz traxectoria engalanándoa para o futuro. Un futuro, doutra parte, en que os problemas virán por parte dos estados, que de súpeto parecen reear dos logros conseguidos a través do Acordo Schengen e dan preocupantes de indicios de desexaren recuperar, en certa medida, o control das súas fronteiras.

En contraste, no saldo da auténtica creación lexislativa poden distinguirse tres grupos de actos. En primeiro lugar, a medio camiño entre a innovación e a actualización, é obrigado mencionarmos pola súa transcendencia a reforma dos regulamentos en materia de seguridade social¹⁷. Este longo proceso, iniciado xa na década de 1990, culminou finalmente coa aprobación do Regulamento (CE) n.º 987/2009 e a entrada en vigor o primeiro de maio de 2010 do novo tándem formado por este, como regulamento de aplicación, e polo Regulamento (CE) n.º 883/2004 como regulamento de base. Tecnicamente, a superación do Regulamento de 1971 e as súas incontables modificacións supón un notable triunfo, diluído en certa medida polos longos períodos transitorios que articularán o paso dun sistema ao outro.

O segundo grupo de normas que cómpre salientarmos son as referentes ao traballo de estranxeiros na UE, a súa entrada e saída e o seu réxime de residencia. Ditadas todas elas con base xurídica no artigo 63 do Tratado da Comunidade Europea (TCE), actuais artigos 78 e 79 do Tratado de funcionamento da Unión Europea (TFUE), responden con clareza a unha vontade de captar de xeito principal traballadores nacionais de terceiros países que gocen dunha alta cualificación, polo que esbozan unha incipiente política de inmigración tecnocrática. Neste elenco deben contarse a Directiva 2005/71/CE, relativa a un procedemento específico de admisión de nacionais de terceiros países para os efectos de investigación científica; a Directiva 2009/50/CE, relativa ás condicións de entrada e residencia de nacionais de terceiros países para fins de emprego altamente cualificado; a Directiva 2009/52/CE, pola que se establecen normas mínimas sobre as sancións e medidas aplicables aos empregadores de nacionais de terceiros países en situación irregular; e a Directiva 2011/98/UE, pola que se establece o procedemento de solicitude dun permiso único que autoriza os nacionais de terceiros países a residiren e traballaren no territorio dun estado membro, así como se dispón un conxunto común de dereitos para os traballadores de terceiros países que residiren legalmente nun estado membro.

¹⁷ Unha valoración xeral pode verse en SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. (2010) «Sinopsis de las reformas en el ámbito de aplicación personal y material de los reglamentos de coordinación de regímenes de Seguridad Social» en VV. AA. *La coordinación de los sistemas de Seguridad Social*. Murcia, Laborum.

O terceiro grupo de normas deberían formalo as novas directivas en materia social destinadas a trataren aspectos nacionais das relacións laborais e aprobadas como consecuencia ou como reacción fronte á crise. É imposible non lembrarmos o exemplo do Programa de acción social de 1974, que intentou dar unha resposta europea a un problema europeo. Naquel momento xurdiron os principais corpos de directivas relativas á igualdade e as crises empresariais, que vertebraron o crecemento do dereito social comunitario. Con todo, o panorama actual asombra pola súa escaseza. A solitaria Directiva 2008/104/CE, sobre o traballo a través de empresas de traballo temporal, supuxo o canto do cisne desta actividade harmonizadora. Non é, de ningún xeito, unha norma anticrise, agás de se entender por tal unha liberalización do recurso a este tipo de empresas¹⁸.

Se volvemos a ollada cara ao que non chegou a culminar neste período é inevitable falarmos da proposta de Regulamento Monti II, sobre o exercicio do dereito a adoptar medidas de conflito colectivo no contexto da liberdade de establecemento e a libre de prestación de servizos, que pretendía dar resposta ás sentenzas dos casos Viking, Laval e Ruffert. Anunciouse o 21 de marzo de 2012, e en setembro do mesmo ano a Comisión viuse obrigada a retirala ante o aluvión de críticas que desencadeou. A oposición inmediata por parte de máis de dez estados deixou a cuestión intacta para un difícil desenvolvemento futuro¹⁹.

É difícil, en definitiva, atopar neste catálogo actuacións da UE que poidan ser identificadas como respostas á crise. Tivo un certo simbolismo a Recomendación 2009/384/CE da Comisión, do 30 de abril de 2009, sobre as políticas de remuneración no sector dos servizos financeiros, que se encadraba nun intento de «profunda reforma que, atendendo ás ensinanzas da crise, pretende ofrecer para o futuro uns mercados

¹⁸ Cfr. SANMARTÍN MAZZUCONI, C. (2009) «Significado y alcance de la Directiva 2008/104/CE, relativa al trabajo a través de Empresas de Trabajo Temporal» en VV. AA. *Cuestiones actuales sobre derecho social comunitario*. Murcia, Laborum, p. 597: «Cabe efectuarmos unha crítica xeral da técnica xurídica do lexislador comunitario, nalgúns aspectos algo escura e arrevesada, o que ás veces mesmo chega a impedir saber a ciencia certa até que punto é necesaria unha transposición ou non das súas disposicións».

¹⁹ Véxase, para unha análise inmediata á súa aparición, BRUUN, N. e A. BRÜCKER, A. (2012) «Critical assessment of the proposed Monti II regulation –more courage and strength needed to remedy the social imbalances» *ETUI Policy Brief* 4.

financeiros fiables e responsables»²⁰ e que entreabriu a caixa de Pandora no tocante á capacidade da Comisión para aprobar actos sobre remuneracións e o alcance real da prohibición do artigo 137.5 do TCE, actual artigo 153.5 do TFUE; ora ben, naceu lastrada polo seu carácter non-vinculante.

O Parlamento Europeo, pola súa banda, suscitou moi recentemente unha iniciativa que si ten un claro cariz reactivo. Preparada polo eurodeputado español Alejandro Cercas, presentouse unha proposta de resolución do Parlamento²¹, que se votará no mes de decembro, sobre reestruturación empresarial responsable. Caso de saír adiante, esta resolución incorpora un catálogo de liñas de actuación que a Comisión deberá ter en conta á hora de elaborar unha proposta de directiva. Lémbrese que, en virtude do artigo 225 do TFUE, o Parlamento Europeo pode «solicitar á Comisión que presente as propostas oportunas sobre calquera asunto que a xuízo daquel requira a elaboración dun acto da Unión para a aplicación dos tratados».

A actividade do TXUE nos últimos anos tamén esixe ser reflectida aquí, a modo de estrambote. As xa mencionadas sentenzas Viking, Laval e Ruffert supuxeron un auténtico fito que a doutrina acolleu de xeito case unánime como un baldón para a Europa social²². Após elas, o perfil adoptado polos pronunciamentos do Tribunal de Luxemburgo foi moito máis baixo, pois volveron á súa antiga tradición de defensa do/a traballador/a individual. De calquera maneira, han ir aparecendo novos temas na xurisprudencia, engadíndose aos que nunca desaparecen da súa actividade, como a interpretación das directivas sobre crises empresariais. Se houberse que elixir un debutante destacado, sen dúbida sería a discriminación por razón de idade, que xa supera á tradicional discriminación por razón de sexo en número de asuntos suscitados anualmente ante o TXUE.

²⁰ COM(2009) 211 final do 30 de abril, Comunicación da Comisión que acompaña a Recomendación da Comisión que complementa as recomendacións 2004/913/CE e 2005/162/CE no relativo ao sistema de remuneración dos conselleiros das empresas que cotizan en bolsa e a Recomendación da Comisión sobre as políticas de remuneración no sector dos servizos financeiros.

²¹ 2012/2061(INI).

²² Entre outros véxase CARUSO, B. (2008) «La integración de los derechos sociales en el espacio social supranacional y nacional. Primeras reflexiones sobre los casos Laval y Viking» *Relaciones Laborales* 15-16; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. e MERCADER UGUINA, J. R. (2008) «Controvertidos pronunciamientos del Tribunal de Justicia de las Comunidades sobre desplazamiento transnacional de trabajadores: los asuntos Viking, Laval y Ruffert» *Justicia Laboral* 34; RODIÈRE, P. (2008) «Les arrêts Viking et Laval, le droit de grève et le droit de négociation collective» *Revue Trimestrielle de Droit Européen* 44(1).

2. Alemaña é outra historia

A relativa inactividade lexislativa que se rexistra nos últimos anos no ordenamento laboral alemán contrasta vivamente co panorama de continuas, extensas e profundas reformas do dereito do traballo que ofrecen os estados do sur de Europa, máis apremados pola conxuntura económica e pola presión tanto dos «mercados» como de diversas instancias supranacionais. Talvez sexa pola adecuada inspiración da lexislación alemá no modelo da flexiguridade, que puido permitir unha mellor absorción do impacto da crise de antemán; ou quizais, sinxelamente, a causa estea nos máis sólidos fundamentos da economía industrial do país. Doutro lado, se a difícil e non sempre ben recibida receita reformista veu dirixida en boa medida desde a UE, non é de estrañar que Alemaña permaneza á marxe desta, non só polo seu mellor estado de saúde económica, senón tamén porque –como ben sabemos os laboristas– non é por definición subordinado/a quen exerce o poder de dirección.

En calquera caso, o que resulta incontrovertible é que entre as novidades recentes da lexislación laboral alemá tan só un reducido grupo de normas aparece conectado de modo directo coa situación económica adversa, e máis explicitamente que ningunha outra a Lei de aseguranza do emprego e a estabilidade en Alemaña²³. Desde a perspectiva que aquí interesa, esta disposición incide sobre o denominado «traballo curto», a redución de xornada por razóns económicas (*kurzarbeit*), a máis rutilante estrela no firmamento alemán da flexiguridade como resposta á crise. En concreto, esta norma facilita o acceso á prestación compensatoria a favor dos traballadores que viron reducida a súa xornada por tales motivos (*kurzarbeitergeld*), prestación que poderá ser solicitada por todos aqueles que sufran unha mingua salarial de cando menos un 10%, aínda que a condición de posibles beneficiarios tamén se estende aos empregados de empresas de traballo temporal. Insístese así nunha tendencia promocional desta figura e ampliatoria da cobertura pública que se iniciara xa en anos anteriores, e que continuou así mesmo noutras normas posteriores que modifican nesa liña as regras sobre requisitos de acceso, duración da prestación e reposición das contribucións empresariais²⁴.

²³ Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland, do 2 de marzo de 2009, BGBl. I, S. 416, n.º 11.

²⁴ Sinaladamente, Zweite Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld, do 8 de decembro de 2009, BGBl. I, S. 3855.

Así mesmo en clave de flexibilidade, desde hai tempo vén procurándose pular os chamados «acordos de tempo de traballo flexible» e as denominadas «contas de horas de traballo» que actúan como instrumento fundamental para a implantación daqueles. Recentemente aprobouse unha lexislación que trata de mellorar o marco legal antes existente a respecto diso, favorecer o uso flexible das horas incluídas nas mencionadas contas e asegurar a protección dos traballadores incorporados a estas fórmulas de organización do traballo fronte ao risco de insolvencia empresarial²⁵.

Nun campo frecuentado nestes tempos de crise polas lexislacións laborais dos estados europeos, o das empresas de traballo temporal (ETT), o caso alemán depáranos o paradoxo dun novo marco xurídico de sentido en parte oposto ao seguido noutras latitudes. A Lei sobre empresas de traballo temporal foi reformada co obxectivo primario de traspoñer a Directiva 2008/104/CE, mais tamén coa intención de combater enerxicamente o recurso abusivo ao préstamo laboral²⁶. Así, mentres nos estados do sur se tende a alixeirar o réxime de prohibicións, limitacións e cautelas no relativo ás posibilidades de recorrer á cesión de man de obra a través destas singulares empresas, Alemaña modifica a súa regulación precedente nunha liña máis ben restritiva do seu campo de actuación e de reforzo da protección dos dereitos dos traballadores. Neste sentido, por exemplo, prohibéase a intervención das ETT en certos sectores como o da construción. Doutra parte, conságrase o principio de igualdade de tratamento cara aos traballadores cedidos, aínda que é verdade que se habilitan derogacións desta igualdade por medio da negociación colectiva, ora ben, con significativas limitacións no que se refire ao salario: establécese como retribución mínima en todo caso inderrogable a do convenio de eficacia xeneralizable no contexto empresarial correspondente. Porén, convén deixarmos constancia de que esta nova regulación foi obxecto de certa controversia doutrinal e non faltan algunhas opinións que apuntan a unha transposición defectuosa da Directiva 2008/104/CE²⁷.

Pola súa vez, a negociación colectiva tamén fixo algunha achega destacable no referido ás axencias de traballo temporal, igualmente nunha liña limitativa desta fórmula de préstamo laboral. Así, cabe darnos conta aquí da aprobación dalgúns convenios

²⁵ Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, do 21 de decembro de 2008, BGBl. I, S. 2940, n.º 64.

²⁶ Lei do 29 de abril de 2011, BGBl. I, S. 642, n.º 18.

²⁷ HAMANN, W. (2011) «Kursbechel bei der Arbeitnehmerüberlassung?» *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2, p. 70 e ss.

colectivos acordados no ámbito dos sectores metalúrxico e eléctrico que tratan de restrinxir ou desincentivar o recurso abusivo ao fornecemento de man de obra polas ETT, a través da imposición de límites temporais máximos para a cesión de traballadores ou de incrementos retributivos aplicables en caso dunha posta a disposición prolongada²⁸.

A propósito do desprazamento transnacional de traballadores, entrou en vigor unha nova lexislación cuxo obxectivo é asegurar unhas condicións mínimas de traballo aos empregados desprazados no marco de tales prestacións de servizos transfronteirizas, con particular incidencia no relativo á fixación dos niveis salariais mínimos esixibles, atendendo á singular problemática que sobre este particular se suscitou tradicionalmente en Alemaña²⁹. En aplicación deste marco legal, o Ministerio Federal de Traballo comezou xa a aprobar algunha norma de establecemento de salarios mínimos para algún sector concreto (coidado de enfermos e dependentes).

Acentuando o contraste coa tendencia dominante noutros estados membros, aprobáronse varias disposicións que se dirixen a reforzar a protección dos traballadores e dos seus intereses persoais e profesionais. Para empezar, unha lei do ano 2008 sobre a protección fronte a riscos laborais atribúe novos dereitos de información e supervisión nesta materia á representación dos traballadores³⁰. En relación coa representación e participación dos traballadores na empresa, aprobouse outra lei que pretende incentivar o acceso dos traballadores á condición de accionistas³¹ e, doutra banda, procedeuse a traspoñer a Directiva 2009/38/CE sobre o comité de empresa europeo³².

²⁸ Convenio do 19 de maio de 2012 entre a patronal Gesamtmetall e o sindicato IG Metall aplicable ao sector metalúrxico do estado de Baden-Württemberg. Convenio do 22 de maio de 2012 entre a patronal VGZ e o sindicato IG Metall en referencia ao emprego de traballadores cedidos por ETT nos sectores metalúrxico e eléctrico.

²⁹ Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer-Entsendegesetz, do 20 de abril de 2009, BGBl. I S. 799, n.º 20; e do 22 de abril de 2009, BGBl. I, S. 818, n.º 21. Véxase SITTARD (2009) «Neue Mindestlohngesetze in Deutschland» *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* [s. n.], p. 346 e ss.

³⁰ Risikobegrenzungsgesetz, do 18 de agosto de 2008, BGBl. S. 1666, n.º 36.

³¹ Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, do 7 de marzo de 2009, BGBl. I, S. 451, n.º 12.

³² Bundesgesetzblatt, do 17 de xuño de 2011, BGBl. I, n.º 28.

De igual maneira, salientaremos a mellora e ampliación dos dereitos de conciliación da vida laboral e familiar mediante a reforma da lei sobre permiso parental –que se estende aos avós en caso de pais menores ou aprendices– e a creación de novos permisos ou reducións de xornada para o coidado de familiares doentes ou dependentes³³. Por último, podemos tamén mencionar unha nova lei sobre o acceso á información xenética e unha reforma da lexislación sobre a protección de datos persoais que, malia non seren en propiedade normativa laboral, conteñen algunhas disposicións directamente aplicables á tutela da dignidade e intimidade dos empregados no marco da relación de traballo.

3. Francia ou a reforma a diario

«Francia vive desde 1993 nun estado de crise permanente»³⁴. O encadeamento de reformas que diso se deriva parece permitirlle á República francesa resistir o golpe da conxuntura económica actual con maior solvencia que outros estados³⁵. Ademais non se debe pasar por alto, á hora de analizarmos o discorrer do dereito do traballo francés, que en 2007 se dirimiron unhas moi disputadas eleccións presidenciais entre Nicolas Sarkozy e Ségolène Royal, que encarnaban dúas aproximacións ideolóxicas completamente diferentes ao dereito do traballo³⁶.

A doutrina francesa destacou a transformación da reivindicación social que culminou neste período: «dun sindicalismo tradicionalmente militante e fortemente reivindicativo pásase pouco e pouco a unha representación sindical moi implicada na negociación colectiva, tanto no nivel da preparación dos textos legislativos como no nivel dos

³³ Pflegezeitgesetz, do 28 de maio de 2008, BGBl. I, S. 874, 896; e Familienpflegezeitgesetz, do 1 de xaneiro de 2012, BGBl. I, S. 2564, n.º 64.

³⁴ Véxase COHEN, D. (dir.) (2009) *Sortie de crise, vers l'émergence de nouveaux modèles de croissance?* París, Centre d'analyse stratégique, p. 9.

³⁵ Véxase ESCANDE-VARNIOL, M.-C. (2012) «France» en VV. AA. *Quel Droit Social dans une Europe en crise*. Bruxelas, Larcier, p. 158.

³⁶ Poden verse tres mostras doutrinarias desta cuestión no número especial de *Droit Social* (número 11, de 2006) titulado «2007: l'odyssée du Droit du travail», e máis especificamente en SOUBIE, R. (2007) «L'emploi et le dialogue social, enjeux majeurs de l'après-élection» *Droit Social* 4, ou BORGETTO, M. (2007) «La Sécurité sociale dans la campagne présidentielle: la double impasse» *Droit Social* 5.

acordos de xestión»³⁷. Bo exemplo desa participación na elaboración de normativa xeral son, entre outros, os Acordos do 22 de decembro de 2005, sobre protección do desemprego³⁸, ou o Acordo interprofesional sobre a modernización do mercado de traballo do 11 de xaneiro de 2008³⁹.

No tocante ás materias abordadas nese continuo proceso reformador, podemos dicir que abrangueron todo o elenco da lexislación social, a comezar por unha recodificación do Código de Traballo levada a cabo para a parte lexislativa polo Decreto lexislativo 2007-329, do 12 de marzo, e para a parte regulamentaria polos decretos 2008-243 e 2008-244, do 7 de marzo. Dá idea da importancia desta situación o feito de que a anterior codificación datase de 1973, polo que o paso do tempo e dos sucesivos lexisladores menoscabara a súa calidade técnica⁴⁰. En materia de dereito individual, pode sinalarse en primeiro lugar a Lei do 21 de agosto de 2007, coñecida como TEPA⁴¹, que fomentou as horas extraordinarias a través de exencións fiscais e do aumento da súa cota anual.

³⁷ Véxase ESCANDE-VARNIOL, M.-C. (2012) *op. cit.*, p. 165.

³⁸ Ao respecto véxase VERICEL, M. (2006) «Le nouvel accord sur l'assurance-chômage pour 2006-2008» *Droit Social* 2, p. 129 e ss.

³⁹ Obxecto dun número especial da revista *Droit Social*, o número 3, de 2008.

⁴⁰ Cfr. as reflexións durante os traballos dun dos membros da Comisión de Codificación, RADÉ, C. (2006) «Recodifier le Code du travail» *Droit Social* 5, p. 483:

Le Code du travail est devenu méconnaissable, en grande partie à cause de la piètre qualité du travail législatif et la multiplication des lois fourre-tout, des articles vidés de leur contenu, et jamais remplacés, des sous-articles et des sous-sous-articles, des renvois qui rendent illisibles les règles applicables, de l'empilement des règles les unes sur les autres au mépris de toute recherche d'équilibre ou de stabilité, ou encore des textes non codifiés alors qu'ils devraient l'être.

⁴¹ «Travail, emploi, pouvoir d'achat» (traballo, emprego, poder adquisitivo). Sobre ela, véxase VACHET, G. (2007) «Moins d'impôts, moins de cotisations = plus de travail?» *Droit Social* 12, coa súa conclusión na p. 1204:

Cette loi TEPA a manifestement pour but d'accorder des avantages aux salariés les plus modestes qui ont besoin de faire des heures supplémentaires, ce qui peut se justifier puisque d'autres catégories sociales ont bénéficié d'avantages fiscaux. Un avantage fiscal n'aurait-il pas été suffisant? En effet, les exonérations de cotisations sociales, alors que notre système de protection sociales sociale est sinon en faillite, du moins mal en point, consistent souvent à transférer sur lus uns les charges que étaient supportées par d'autres.

O emprego xuvenil tamén formou parte das preocupacións do lexislador francés, que encadeou unha serie de modificacións de extremada brevidade⁴² e forte polémica xudicial e doutrinal. Cómpre non esquecermos o informe do director xeral da OIT relativo á queixa formulada polos sindicatos franceses contra o «contrato de primeiro emprego» (*contrat nouvel embauche*) que se introduciu na lexislación gala en 2005, e a conseguinte recomendación do comité nomeado polo Consello de Administración desta organización do 6 de novembro de 2007. O devandito contrato establecía un período de proba de dous anos para os traballadores novos. O comité considerou que era incapaz de establecer se tal período resultaba razoable, dado que a xurisprudencia francesa admitira os períodos de seis meses. En cambio, convidou o Goberno francés a se asegurar de que, de acordo co Convenio, este tipo de contratos non puidesen ser extinguidos sen unha causa válida. Posteriormente o Tribunal de Casación consideraría pola súa propia conta que o contrato era, en efecto, contrario aos compromisos internacionais adquiridos pola República francesa.

Último episodio da serie lexislativa, a Lei do 1 de decembro de 2008 creou o contrato único de inserción, derrogando tres das modalidades preexistentes e complementando o RSA (do cal se falará posteriormente). Esta modalidade leva aparelada a subscrición dun convenio entre traballadores, empresarios e un organismo público, que, en síntese, deseña un itinerario formativo para o/a mozo/a na empresa e establece unha compensación económica a cambio. De se subscribir cunha entidade sen ánimo de lucro, comporta ademais unha exención de cotizacións sociais⁴³.

Sobre a regulación do tempo de traballo, ha de mencionarse a Lei do 20 de agosto de 2008. A partir da súa entrada en vigor, os convenios de empresa ou de centro de traballo, e na súa ausencia os de sector, poden organizar a disposición do tempo de traballo e a súa repartición en módulos superiores á semana e inferiores ao ano. En Francia, esta modificación supuxo unha liberalización até entón descoñecida. Na

⁴² Cfr. DOCKÈS, E. (2006) «Du CNE au CPE, après le jugement du Conseil de prud'hommes de Longjumeau» *Droit Social* 4, p. 356:

Le CNE est un premier pas, le deuxième est le CPE. Même si l'existence d'un troisième pas est encore incertaine, l'habituelle stratégie pointilliste du législateur et la présence de quelques signes annonciateurs, laisse à penser qu'il pourrait bien s'agir d'une évolution tendant à une généralisation progressive de la précarité des salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté.

⁴³ Sobre esta nova modalidade véxase MORVAN, P. (2009) «La loi généralisant le RSA» *Droit Social* 2, p. 192 e ss.

mesma de liña de flexibilización discorreron algunhas reformas sobre a extinción do contrato de traballo, como a Lei do 25 de xuño de 2008, que plasmou a posibilidade dunha ruptura consensuada da relación laboral⁴⁴: o/a empresario/a cobre un formulario tipo, que asina xunto co/a traballador/a, quen dispón de 15 días para retractarse. Pasado este prazo e unha vez a Administración verificase que non existe fraude nin ningún erro, o contrato queda extinguido, o/a traballador/a recibe unha indemnización igual á prevista para o despedimento por causa «real e seria»⁴⁵ e ten dereito a obter prestacións de desemprego.

No campo do dereito colectivo, o texto indiscutiblemente máis salientable é a Lei do 20 de agosto de 2008, sobre democracia social⁴⁶, que levou a cabo unha verdadeira revolución das formas de adquisición da representatividade e que merece unha exposición máis detallada⁴⁷. En diante, para negociar, cada organización sindical deberá probar a súa representatividade. En todos os niveis, a audiencia electoral transfórmasse no criterio esencial para determinar esta representatividade, pasando dunha representatividade descendente a un sistema ascendente na medida en que a representatividade no nivel de sector ou nacional dependerá dos resultados obtidos polos sindicatos nas empresas⁴⁸. O criterio da audiencia electoral ten en conta o pluralismo sindical francés e, así, unha porcentaxe do 10% na empresa e do 8% no sector e no nivel interprofesional é suficiente para ser recoñecido como sindicato representativo de se cumpriren igualmente os restantes criterios (independencia, antigüidade de dous anos,

⁴⁴ A xuízo de COUTURIER, G. (2008) «Les ruptures d'un commun accord» *Droit Social* 9/10, p. 923, esta posibilidade xa existía no dereito francés, e no seu balance na p. 924 sinala que «on peut observer les options décidément prises qui marquent en droit positif le dépassement des grands débats sur la rupture d'un commun accord. Les mêmes règles font pourtant surgir aussi nombre de questions nouvelles qui seront, au moins, dans un avenir proche, sources d'incertitudes».

⁴⁵ Sobre esta figura, véxase PETIT, F. (2007) *Droit des relations individuelles du travail*. París, Gualino, p. 210 e ss.

⁴⁶ Cfr. TEYSSIÉ, B. (2009) «A propos de la rénovation de la démocratie sociale» *Droit Social* 6, p. 627: «Son objet; renforcer la présence syndicale... autour de quelques principes majeurs: réalité, légitimité, moralité, sécurité».

⁴⁷ Dá unha idea dos distintos tempos do dereito francés o feito de que o 8 de xullo de 2009, menos dun ano despois da entrada en vigor desta lei, a Sala do Social do Tribunal de Casación ditase as súas catro primeiras sentenzas sobre ela. Véxase MORIN, M.-L. (2009) «La loi 2009-789 [sic] du 20 août 2008: premières décisions de la Cour de cassation sur le droit syndical» *Droit Social* 9/10, p. 950 e ss.

⁴⁸ Véxase BORENFREUND, G. (2008) «Le nouveau régime de la représentativité syndicale» *Revue de droit du travail* [s. n.], p. 712.

respecto dos valores republicanos, transparencia financeira, número de afiliados e cotizacións, influencia caracterizada pola actividade sindical). Por outra banda, a audiencia electoral terá así mesmo un papel nas condicións de validez dos acordos colectivos, que na empresa só poderán ser subscritos por organizacións sindicais que obtiveren cando menos un 30% dos votos na primeira volta das eleccións profesionais e non reciban a oposición dos sindicatos que obtiveren máis do 50% dos votos.

Ora ben, esta non é a única novidade introducida pola mencionada lei. Malia restrinxir os criterios da representatividade, aparece un novo representante dos traballadores na empresa: o da sección sindical, encargado de lles dar voz aos sindicatos que non foron recoñecidos como representativos⁴⁹. Trátase de lles proporcionar a estes sindicatos os medios de obteren os resultados electorais que lles permitirán atinxir a súa representatividade na empresa.

Doutro lado, pretende tamén asegurar as posibilidades de negociación colectiva nas empresas desprovistas de delegados sindicais. É a cuarta vez que o lexislador francés se ocupa desta cuestión desde 1996 e a Lei do 20 de agosto de 2008 debería definir unha solución perenne caracterizada pola súa complexidade. A posibilidade de negociar á marxe das organizacións sindicais non está aberta máis que en ausencia de delegados sindicais na empresa e só para a negociación de medidas cuxa posta en práctica estiver condicionada á sinatura dun acordo colectivo pola lei. Trátase, xa que logo, de acordos derogatorios que non teñen que ser necesariamente máis favorables que a lei⁵⁰. Esta lei distingue segundo o volume do persoal. Nas empresas de menos de 200 traballadores, os acordos poderán ser negociados polos representantes electos dos traballadores. Os que asinen deberán representar a maioría dos votos emitidos nas últimas eleccións profesionais. Os acordos deberán ser igualmente aprobados por unha comisión paritaria do sector cuxa competencia está limitada ao control da legalidade. Nas empresas desprovistas de representantes electos, a negociación é posible con un ou varios traballadores que reciban o mandato dunha ou varias organizacións sindicais do sector. Unha vez concluído o acordo, deberá ser aprobado en votación pola maioría

⁴⁹ Véxase GAURIAU, B. (2009) «Les représentants des syndicats dans l'entreprise» *Droit Social* 6, pp. 644-5.

⁵⁰ Sobre este tipo de acordos véxase BARTHÉLEMY, J. (2009) *Évolution du droit social. Une tendance à la contractualisation mais un rôle accru des droits fondamentaux du travailleur*. París, Lamy-Wolters Kluwer, p. 53 e ss.

dos traballadores. Nas empresas de cando menos 200 traballadores, só os traballadores cun mandato poderán ser habilitados para negociar⁵¹.

En materia de colocación, á súa vez, tivo especial importancia a Lei do 13 de febreiro de 2008, sobre a reforma da xestión do desemprego e a organización dos servizos de emprego. Esta norma, que modificaba outra de 2005, fusionou parcialmente a Agence nationale pour l'emploi (ANPE), encargada de xestionar as políticas activas de emprego, e as Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (ASSEDIC), encargadas da xestión da protección por desemprego, nun intento de racionalizar os servizos públicos⁵². Tamén a Lei do 24 de novembro de 2009, relativa á orientación e á formación profesional, que modificou profundamente estas institucións.

En materia de protección social, a Lei do 1 de decembro de 2008 creou o ingreso de solidariedade activa (RSA, *revenu de solidarité active*), sucesor do ingreso mínimo de inserción (RMI, *revenu minimum d'insertion*) que databa de 1988. Esta figura combina a protección social coa procura activa de emprego, aínda que a doutrina se interrogou sobre a coherencia da súa cualificación como axuda social⁵³. De grande importancia foi, así mesmo, a Lei do 9 de novembro de 2010, de reforma da xubilación⁵⁴. En liñas xerais, cun deseño de longos períodos transitorios, elevou a idade mínima para acceder a unha pensión de 60 a 62 anos; a idade para adquirir plenamente a prestación dos 65 aos 67; e o período de cotización a 41 anos. A lei incluíu ademais cláusulas compensatorias relacionadas con continxencias familiares.

⁵¹ Amplamente, a propósito desta lei, véxase LAULOM, S. (2011) «El papel de la Unión Europea en la transformación de las formas de representación de los trabajadores a partir de la experiencia comparada (Reino Unido, Italia y Francia)» *Dereito, Revista Xurídica da Universidade de Santiago de Compostela* 20(2), pp. 7-41.

⁵² Racionalización, en todo caso, considerada insuficiente por VERICEL, M: (2008) «La loi de 13 février 2008 et la nouvelle réforme de l'organisation du service de l'emploi» *Droit Social* 4, p. 412:

Il faudra sans aucun doute poursuivre la rationalisation, en clarifiant les attributions de chacun, en imposant une meilleure coordination et en subordonnant l'attribution des dotations de l'État à la preuve d'un réel apport des organismes bénéficiaires à l'action en faveur de l'emploi.

⁵³ Véxase CYTERMANN, L. (2009) «L'inclassable RSA» *Droit Social* 3, p. 311. Sobre a obrigatoriedade da busca de emprego, cfr. a p. 314:

L'obligation de recherche d'emploi ou d'insertion répond à deux justification, dont aucune ne se rattache à l'idée de contrepartie: mettre en œuvre le Préambule de la Constitution de 1946 qui prévoit que chacun a le devoir de travailler, le RSA n'ayant donc pas vocation à permettre le choix de ne pas travailler; augmenter les chances du retour à l'emploi, la contrainte étant vue comme une source d'efficacité.

⁵⁴ Véxase o número monográfico especial dedicado a esta reforma de *Droit Social*, número 3, de 2011.

Canto ao emprego público, para rematarmos, aínda que desborde as fronteiras do dereito do traballo, deben mencionarse a Lei do 2 de febreiro de 2007, de modernización da función pública; a Lei do 3 de agosto de 2009, relativa á mobilidade e os itinerarios profesionais na función pública; e a Lei do 5 de xullo de 2010, relativa á renovación do diálogo social e que contiña importantes modificacións na mesma materia.

Como balance xeral, podemos constatar que as tendencias en España non semellan plenamente orixinais, senón que responden a fenómenos internacionais en que os axustes seguen patróns similares. As reformas francesas afectaron, ao seu xeito, a varios dos puntos chave das reformas españolas contemporáneas, sen que a conxuntura económica poida ser mostrada como un elemento motivador decisivo. Pode dicirse como síntese, por tanto, que nos últimos anos tivo lugar unha importante serie de reformas continuadas, que a doutrina cualificou como excesivamente apresuradas, non sempre respectuosas coas negociacións que as precederon e carentes da profundidade necesaria⁵⁵.

4. Italia: un país en reforma permanente

Nos últimos anos, Italia ofrécenos un bo exemplo da «motorización lexislativa» que se veu producindo en materia social nos estados europeos do sur máis gravemente afectados pola crise, cuxa complexidade se viu incrementada neste caso pola inestabilidade política e os coñecidos cambios de goberno, primeiro pola vontade democraticamente expresada nas urnas e mais adiante pola forza das presións externas. O punto de arranque do relato sobre as experiencias reformadoras recentes no país transalpino pode situarse no acordo tripartito do 23 de xullo de 2007, froito da concertación social, que foi obxecto de tradución normativa –con algunha modificación– na Lei 247/2007. Aínda que os contidos do acordo e da lei son variados, salientan sobre todo a reforma das pensións de xubilación (no sentido de ampliar o tempo mínimo de cotización esixido e modificar as regras de cálculo, atendendo ao problema do avellentamento da poboación), o establecemento de incentivos fiscais orientados a estimular a vinculación entre salarios e produtividade na negociación colectiva, medidas a favor dos traballadores con discapacidade e outras medidas de diverso tipo para loitar contra o emprego somerxido e contra o abuso da contratación temporal.

⁵⁵ ESCANDE-VARNIOL, M.-C. (2012) *op. cit.*, p. 161.

Con posterioridade, a partir da recrudescencia da crise en 2008, han ir aparecendo sucesivamente diversas disposicións lexislativas de conxuntura en resposta ás premas da situación económica e ás esixencias impostas aos países máis profundamente inmersos na denominada «crise da débeda» pola UE e outras instancias supranacionais. Estas responden ao formato das normas ómnibus, a miúdo ligadas ás orzamentarias, que afectan –de xeito non sempre sistemático nin coherente, nin doado de compendiar– a un variadísimo elenco de cuestións e materias, incluídas a regulación laboral e a protección social. Ao pouco de tomar posesión, o goberno Berlusconi aprobou o Decreto lei 112/2008, despois convertido na Lei 133/2008⁵⁶, onde entre unha pléiade de medidas de simplificación administrativa, dinamización económica e axuste orzamentario cabe atoparmos certas previsións en materia de seguridade social, contratos temporais e de aprendizaxe, tempo de traballo e obrigas formais e documentais dos empregadores. Máis adiante, outros dous decretos lei sobre medidas urxentes para a economía e para a estabilidade orzamentaria, así mesmo obxecto de conversión respectivamente nas leis 106/2011 e 111/2011, incorporaron incentivos fiscais para estimular o emprego de persoas con discapacidade e a vinculación das retribucións á produtividade nos convenios colectivos de empresa, así como unha ampla liberalización das actividades de intermediación no mercado de traballo.

Especialmente digno de mención é o Decreto lei 138/2011⁵⁷, logo convertido en Lei 148/2011, que de novo no contexto dunha amálgama de diversas medidas económicas e orzamentarias incorpora varias previsións que salientaremos aquí: unha flexibilización da normativa de reserva de emprego a favor das persoas con discapacidade, regras tuitivas e límites de duración máxima para evitar abusos en relación coas prácticas non-laborais en empresas, sancións penais para o delito de intermediación ilegal e explotación da man de obra (novo artigo 603 bis do Código penal) e, por enriba de todo, unha importante habilitación para a descentralización da regulación das condicións de traballo que merecerá un comentario separado un pouco máis adiante. En fin, como último elo deste grupo de disposicións directamente vinculadas ás dificultades económicas e orzamentarias cómpre citarmos a Lei 183/2011

⁵⁶ Legge 133/2008, del 6 agosto: Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria. GU n.º 195, do 21 de agosto de 2008.

⁵⁷ Decreto-legge 138/2001, del 13 agosto: Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo. GU n.º 188, do 13 de agosto de 2011.

(Legge di stabilita' 2012), aprobada xa baixo o Goberno Monti, que establece exencións na cotización á Seguridade Social para a contratación de aprendices e mulleres (en áreas xeográficas con alto desemprego feminino), incentivos fiscais para promover o teletraballo e a vinculación entre salarios e produtividade na negociación colectiva, así como unha regulación máis flexible do traballo a tempo parcial.

Cunha formulación xa máis xeral e sistemática, no último ano aprobouse unha importante reforma do mercado de traballo mediante a Lei 92/2012⁵⁸, popularmente coñecida como *Riforma Fornero*, que constitúe o fito máis significativo do período aquí considerado. Trátase dunha reforma de alcance amplo –aínda que non de tanto calado como as coetáneas, por exemplo, en España– cuxos obxectivos principais son a creación dun mercado de traballo máis «inclusivo e dinámico», favorecer o crecemento económico e reducir os niveis de desemprego promovendo o emprego estable e a contratación por tempo indefinido, reforzando o papel do contrato de aprendizaxe, combatendo o uso abusivo ou fraudulento da contratación temporal e das figuras do traballo autónomo ou parasubordinado, flexibilizando a normativa sobre despedimento, mellorando a eficiencia das políticas pasivas e activas de emprego e atendendo á situación de colectivos especialmente desfavorecidos como as mulleres e os traballadores maduros.

Entre as medidas máis sobresaíntes desta reforma atópanse as múltiples novidades introducidas en materia de modalidades contractuais. Para empezar, aboliuse o denominado «contrato de inserción» (*contratto d'inserimento*) e a regulación dos contratos temporais foi alterada notablemente mediante a modificación do Decreto lexislativo 368/2001, coa intención declarada de favorecer a contratación estable. Así, aínda que en Italia –como en España– xa rexía un réxime de causalidade para o recurso á contratación temporal, agora conságrase máis explicitamente a título de regra xeral que o contrato indefinido debe ser a forma común ou ordinaria de contratación; aparéllase á contratación temporal unha contribución empresarial adicional dirixida a financiar as prestacións de desemprego de nova creación e a desincentivar o recurso aos contratos de duración determinada; amplíase o período de interrupción que debe mediar entre un contrato temporal e o seguinte entre un/ha mesmo/a traballador/a e unha mesma empresa (de 10/20 días, en función da duración da relación, a 60/90 días, aínda que a

⁵⁸ Legge 92/2012, del 28 giugno: Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. GU n.º153, do 3 de xullo de 2012.

negociación colectiva pode reducir eses períodos de abstención); refórzase a previsión sobre a limitación do encadeamento de contratos de duración determinada e a conversión obrigatoria en relación de carácter indefinido após 36 meses, incluíndo no cómputo toda clase de relación temporal co mesmo empregador, incluso a prestación de servizos a través dunha empresa de traballo temporal; e, en fin, para o caso de incumprimentos formais establécese como sanción non só a transformación do contrato en indefinido, senón tamén o aboamento dunha compensación de entre 2,5 e 12 meses de salario aos empregados.

No entanto, entre as modificacións máis relevantes nesta materia salientan dúas de sentido oposto ás anteriores: admítase a contratación temporal sen axustarse ao réxime legal de causalidade (a) cando se trate da primeira contratación do/a traballador/a e a duración non exceda de 12 meses; ou ben (b) cando a negociación colectiva entre os interlocutores máis representativos no ámbito nacional así o autorice en virtude doutras razóns específicas (inicio de actividade, lanzamento de produto ou servizo innovador, implementación de cambios tecnolóxicos relevantes e extensión ou renovación de proxectos de I+D significativos ou contratas de grande envergadura).

Canto ao contrato de aprendizaxe e o traballo a tempo parcial, a *Riforma Fornero* procurou garantir un equilibrio entre o estímulo do recurso a estas modalidades contractuais en tanto que forma de organización flexible do traballo atractiva para as empresas e a tutela dos traballadores fronte aos eventuais abusos. Doutro lado, esta finalidade tuitiva parece prevalente nas novas condicións que rexen o traballo intermitente a chamada, así como nalgunhas previsións referidas ao traballo accesorio de carácter simplemente ocasional e escasa relevancia económica.

En relación co traballo parasubordinado, refórmase a normativa específica sobre o que se denomina *collaborazioni coordinate e continuative* ou *lavoro a progetto* (Decreto legislativo 276/2003), introducindo medidas de diversa índole para intentar clarificar a liña divisoria con respecto ao traballo asalariado e loitar contra a utilización fraudulenta desta figura para enmascarar o que é en realidade auténtico traballo asalariado. Á súa vez, establécense novos requirimentos formais, presuncións legais e regras de conversión para evitar que a cobertura documental para os efectos fiscais de certos contratos de servizos non-laborais prestados supostamente en réxime de autonomía e total independencia (o que se vén chamando *partite-IVA*) sexa empregada como vía de escape, xa sexa con respecto á normativa sobre *collaborazioni coordinate e continuative* ou, directamente, da lexislación laboral. E esa mesma vocación de per-

secución de fraudes e abusos advírtese a propósito das prácticas non-laborais en empresas, para as cales se prevé a aprobación de novas medidas normativas logo de acordo entre o Goberno central e as rexións.

Con todo, sen dúbida o máis relevante desta reforma é o que concirne ao réxime da extinción da relación laboral. Co obxectivo de reducir a segmentación do mercado de traballo, á vez que se endurece o réxime da contratación temporal, procúrase unha maior «flexibilidade de saída» para as relacións laborais por tempo indefinido mediante modificacións que pretenden facilitar o despedimento e, en especial, facer menos gravosas para as empresas as consecuencias xurídicas apareladas á cualificación deste como inxustificado. Neste sentido, refórmase o réxime xurídico tanto do despedimento individual –por causa económica ou outras razóns obxectivas e tamén disciplinario– como dos despedimentos colectivos, e altérase substancialmente unha das institucións máis características e tradicionais do ordenamento laboral italiano: a denominada *tutela reale* do art. 18 do *Statuto di Lavoratori* (Lei 300/1970), isto é, a imposición da readmisión obrigatoria (e o aboamento dos salarios deixados de percibir) en todos os supostos de despedimento ilícito en empresas ou unidades produtivas de máis de 15 traballadores⁵⁹.

Así, en relación coas extincións individuais por causas obxectivas, a consecuencia normal da declaración do seu carácter inxustificado pasa a ser simplemente a obriga de lle aboar aos traballadores unha indemnización de entre 12 e 24 meses de salario (en función da antigüidade e o tamaño da empresa); a readmisión obrigatoria mantense só para os supostos de discriminación, falta de notificación por escrito ou ausencia total e manifesta da causa extintiva requirida. Pola súa banda, o despedimento disciplinario ilexítimo, como norma xeral, tamén dará lugar a unha indemnización de entre 12 e 24 meses de salario se resulta inxustificado desde o punto de vista das causas que o motivan, e de entre 6 e 12 meses de se incorrer en incumprimentos formais; porén, procede a readmisión obrigatoria en caso de discriminación ou de inexistencia patente da causa disciplinaria alegada, aínda que neste último caso se limita a 12 meses o aboamento dos salarios deixados de percibir⁶⁰. No tocante aos despedimentos colecti-

⁵⁹ MAGRINI, S. (2012) «Quer pasticciaccio brutto (dell'art. 18)» *Argomenti di Diritto del Lavoro* 3, p. 535 e ss.

⁶⁰ VALLEBONA, A. (2012) «L'ingiustificatezza qualificata del licenziamento: fattispecie e oneri probatori» *Diritto delle Relazioni Industriali* 3, p. 621 e ss.

vos, refórmase a súa normativa específica (Lei 223/1991) para eliminar a readmisión obrigatoria no suposto infracción referida ao procedemento de negociación previa coa representación dos traballadores, aínda que se establece a reintegración obrigatoria no posto de traballo en caso de falta de comunicación escrita ou de incumprimento dos criterios de selección dos traballadores despedidos fixados na lei ou na negociación colectiva (con todo, ao aboamento dos salarios deixados de percibir no segundo suposto aplícaselle o límite de 12 mensualidades)⁶¹.

En fin, establécense así mesmo novas regras sobre a conciliación e a tramitación procesual das impugnacións do despedimento, nunha liña de abreviación e simplificación dos procesos. Doutro lado, incorpóranse tamén novas previsións para atallar a práctica fraudulenta das chamadas «dimisións en branco», para o cal se reforma unha norma previa sobre a materia (Lei 188/2007) e pasa a someterse a extinción da relación pola vontade dos traballadores e a resolución por mutuo acordo á validación por parte da autoridade laboral ou da inspección de traballo, en particular nos casos de maternidade, paternidade, adopción ou acollemento recentes.

En materia de protección por desemprego, a Lei 92/2012 supón unha reforma integral e progresiva do sistema precedente, que comportará a eliminación da clásica variedade de prestacións anteriormente existente (*indennità di mobilità e indennità di disoccupazione*) e a súa substitución por un novo sistema unificado de tutela baixo o nome de Asicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI). A nova ASPI dependerá do Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e comezará a funcionar a partir de 2013. A maiores, resulta particularmente destacable a creación dunha nova prestación por desemprego a favor dos traballadores parasubordinados das *collaborazioni coordinate e continuative*.

En fin, aínda sen entrarmos en detalle pola súa menor relevancia, convén cando menos deixarmos constancia doutros moitos contidos incluídos na Lei 92/2012: extensión alén do sector industrial do apoio financeiro público da Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria ás reducións de xornada por razóns económicas, medidas a favor de colectivos desfavorecidos no mercado de traballo (traballadores maduros, mulleres, persoas con discapacidade), novo e modesto permiso de paternidade (até 3 días), modificacións na regulación sobre o traballo de nacionais de estados que non

⁶¹ CESTER, C. (2012) «Il progetto di riforma della disciplina di licenziamenti: prime riflessioni» *Argomenti di Diritto del Lavoro* 3, p. 547 e ss.

pertencen á UE, reforma dos servizos públicos de emprego e as políticas activas e medidas en materia de formación.

No plano colectivo das relacións laborais, debe tamén darse noticia dalgúns importantes cambios que resultan da propia negociación entre os interlocutores sociais. O 15 de abril de 2009 subscribiuse un relevante acordo interprofesional entre a patronal italiana e algunhas das organizacións sindicais máis representativas (CISL e UIL), malia que coa significativa exclusión da confederación maioritaria CGIL. O devandito acordo intenta propiciar unha reforma da negociación colectiva que apunta a unha estrutura en dous niveis (convenio sectorial estatal e convenio de ámbito inferior, xa sexa de empresa ou territorial), á procura de estimular unha moderada descentralización da regulación das condicións de traballo, habilitando a inaplicación no nivel inferior do disposto nos convenios de ámbito superior en circunstancias de crise ou de existiren necesidades produtivas específicas (baixo supervisión das partes asinantes do convenio nacional), e establecendo un procedemento de referencia para a fixación de incrementos salariais.

Doutra banda, o acordo interprofesional do 28 de xuño de 2011 subscrito entre asociación empresarial CONFINDUSTRIA e os sindicatos CISL, UIL e CGIL (nesta ocasión si) reforma moi significativamente o marco regulador preexistente sobre a representación dos traballadores na empresa, a representatividade das organizacións colectivas e o sistema de negociación colectiva⁶². É difícil resumir o contido do devandito acordo, mais paga a pena sinalarmos sequera que nel se establecen novas regras sobre a lexitimación para negociar convenios e sobre os supostos da atribución a estes de eficacia xeral. Así mesmo, apúntase novamente cara a unha certa descentralización da negociación colectiva, ao se lles permitir aos convenios colectivos de empresa ou centro de traballo que reúnan certos requisitos de representatividade inaplicar as previsións contidas en convenios sectoriais estatais⁶³.

⁶² Véxase BAVARO, V. (2011) «Rasegna giuridico-sindacale sulla vertenza FIAT e le relazioni industriali in Italia» *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali* 130, p. 313 e ss. Así mesmo, con dedicación monográfica e contribucións de L. Mariucci, M. V. Ballestrero, G. De Simone, S. Scarponi, A. Lassandri, A. Perulli, L. Calafà, D. Gottardi, A. R. Tinti, M. P. Aimo, D. Izzi e M. Rocella, véxase *Lavoro e Diritto* 2, 2011, p. 239 e ss.

⁶³ RICCI, M. (2012) «L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: un'inversione de tendenza nel sistema di relazioni industriali» *Argomenti di Diritto del Lavoro* 1, p. 43 e ss. TOSI, P. (2011) «L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: verso una nuova autoriscomposizione del sistema contrattuale» *Argomenti di Diritto del Lavoro* 6, pp. 1220 e ss. Véxase tamén *Diritto delle Rellazioni Industriali* 3, 2011, número monograficamente dedicado con contribucións e opinións de varios autores.

De todos os xeitos, pouco despois da aprobación do citado acordo do 28 de xuño de 2011, a xa mencionada Lei 148/2011 (froitado da conversión do Decreto lei 138/2011) introduciu unha previsión sobre a descentralización da regulación das condicións de traballo no seu artigo 8, pretendidamente inspirado naquel pacto colectivo mais que en realidade vai moito máis alá⁶⁴, que foi obxecto dunha gran polémica doutrinal ao seren abundantes as voces críticas que apuntan até á posible inconstitucionalidade deste precepto⁶⁵. Segundo esta controvertida regulación, sempre que concorreren certas finalidades específicas de carácter económico ou relacionadas coa creación ou o mantemento do emprego, permíteselles aos convenios colectivos do ámbito da empresa ou territorial inferior subscritos entre as organizacións máis representativas no ámbito nacional ou coas representacións dos traballadores na empresa apartarse da regulación das condicións laborais establecidas en convenios de ámbito superior ou até na propia lei. Tal posibilidade de descolgamento habilitábase nun significativo grupo de materias: modalidades contractuais, aplicación de medidas de vixilancia audiovisual ou novas tecnoloxías de control, clasificación profesional, tempo de traballo, réxime de responsabilidades solidarias nos supostos de fornecemento de man de obra mediante axencias de emprego temporal, condicións de emprego e despedimento e regulación dos despedimentos discriminatorios, entre outras. O único límite que xenericamente se marca –alén dos requisitos referidos á representatividade dos negociadores– é o respecto á Constitución italiana.

En fin, non faltaron no período considerado outras novidades legislativas de índole menor en comparación coas que se acaban de describir, desde o establecemento de incentivos fiscais para os acordos sobre tempo de traballo flexible até a transposición de diversas directivas comunitarias (nomeadamente a Directiva 2006/54/CE, sobre a igualdade entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, e a Directiva 2008/104, sobre empresas de traballo temporal), pasando por unha chamada «regulación consolidada» en materia de contratos de aprendizaxe axiña afectada polas novidades da *Riforma Fornero*, o que é bo exemplo dun ritmo legislativo talvez frenético.

⁶⁴ SANTORO PASSARELLI, G. (2011) «Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. 138/2011 conv. con modifiche l. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze» *Argomenti di Diritto del Lavoro* 6, p. 1224 e ss.

⁶⁵ MAZZOTA, O. (2012) «“Apocalittici” e “integrati” alle prese con l’art. 8 della legge n. 148 del 2011: il problema della disponibilità del tipo» *Lavoro e Diritto* 1, p. 19 e ss. DEL PUNTA, R. (2012) «Cronache di una transizione confusa (su art. 8 della l. 148/2011 e dintorni)» *Lavoro e Diritto* 1, p. 31 e ss. Dedicado monograficamente ao tema, con contribucións de varios autores, *Diritto delle Relazioni Industriali* 1, 2012.

5. Portugal: entre a crise e a *troika*

Á hora de considerarmos a evolución recente do dereito do traballo en Portugal, con independencia da sempre borrosa pegada da flexiguridade⁶⁶, é imprescindible termos en conta dous factores extraxurídicos. En primeiro lugar, cómpre lembrarmos o cambio político materializado nas eleccións do 5 de xuño de 2011, co paso do goberno socialdemócrata de José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa ao goberno conservador de Pedro Passos Coelho. O segundo factor é a intervención por parte do Fondo Monetario Internacional, a UE e o Banco Central Europeo (a chamada *troika*) solicitada polo executivo portugués en abril de 2011.

O denominado «rescate» implicou a aceptación por parte de Portugal dun memorando cun intenso programa de actuacións. A parte que afectaba ao mercado de traballo, en que se vinculaba a competitividade con reformas estruturais, incluía cinco grandes apartados: as reformas centrariáanse na creación de novos traballos, e non en menor medida para os mozos; a protección do emprego sería modificada para potenciar a flexibilidade e mellorar a equidade; revisaríase o sistema de protección por desemprego para cambiar os incentivos, aumentar o emprego e reforzar as redes de seguridade sociais; garantiríase que os custos laborais apoiásen a creación de empregos e a competitividade; e definiríanse criterios claros para a extensión dos convenios colectivos⁶⁷. Estes obxectivos eran detallados á súa vez no cuarto capítulo do memorando, en que se lles asignaba a cada un deles medidas específicas⁶⁸.

⁶⁶ Cfr. AUGUSTO COSTA, H. (2009) «A flexigurança em Portugal: Desafios e dilemas da sua aplicação» *Revista Crítica de Ciências Sociais* 86, p.139:

Nesse sentido, sem negar as virtudes do conceito, ao longo do texto acabei por transmitir sobretudo uma visão crítica da flexigurança em acção, não só porque os actores do mercado de trabalho português conservam evidentes reservas quanto ao seu sucesso, como porque se afigura problemática a sua aplicação ao contexto português, como aqui se procurou demonstrar a través da exposição de alguns exemplos de situações de vulnerabilidade face ao mercado de trabalho.

⁶⁷ O memorando e a carta de intencións do Goberno de Portugal poden consultarse no web do Fondo Monetario Internacional, no enderezo electrónico <<http://www.imf.org/external/np/loi/2011/prt/051711.pdf>>.

⁶⁸ Por exemplo, sinalábase que a duración máxima da prestación por desemprego pasaría a ser de 18 meses, ou que a indemnización por extinción do contrato se reduciría de 30 a 10 días de salario por ano de servizo coa previsión dun fondo empresarial que achegaría unha indemnización adicional.

Con anterioridade á intervención, o 17 de febreiro de 2009 entrara en vigor un novo Código de traballo (formalmente Lei 7/2009, do 12 de febreiro) que substituíu o de 2003 (aprobado durante do goberno de Durão Barroso, e por tanto do signo político contrario). A súa entrada en vigor viuse demorada por un recurso previo de inconstitucionalidade suscitado polo presidente da República contra a duración do período de proba, que pasaba de 90 a 180 días. O Tribunal Constitucional considerou que isto representaba unha restrición excesiva do dereito á seguridade no emprego, o que obrigou a modificar o devandito código para a súa entrada en vigor⁶⁹. O novo código foi acollido con fortes críticas por parte do empresariado portugués, que o considerou como creador de novos obstáculos para o emprego, en tanto que parte da doutrina opinaba exactamente o contrario⁷⁰.

No tocante ás novidades máis relevantes no seu contido, estas abranguían a flexibilización do tempo ao alterar os módulos de cálculo e os seus límites –permitindo un arco temporal diario de entre 6 e 10 horas, sempre suxeito ao máximo semanal de 40 horas– e crear «bancos de horas»; a simplificación do despedimento disciplinario coa validación do despedimento formalmente incorrecto mais fundado en «xusta causa»⁷¹, e a redución do prazo de impugnación dun ano a dous meses; o aumento dos días de falta xustificada para ocuparse do coidado de fillos, cónxuxe, pai e irmáns, así como do permiso de maternidade a cinco ou seis meses, sempre de se compartir entre o pai e a nai⁷²; e medidas destinadas a combater a parasubordinación, moi habitual en Portugal baixo a fórmula dos denominados «recibos verdes». No apartado do dereito colectivo, o Código incidiu na caducidade dos convenios colectivos e nunha ampliación dos servizos mínimos en caso de folga. Decretos contemporáneos como o Decreto 128/2009, sobre o contrato de emprego-formación; o Decreto 129/2009, sobre o

⁶⁹ A duración quedou finalmente establecida en 90 días para os traballadores en xeral, 180 días para os técnicos especializados e 240 días para os cargos de confianza.

⁷⁰ Cfr. a opinión nos medios de comunicación de J. Leite:

Esta lei vai provocar uma trapalhada inqualificável, porque entra em vigor o novo código, mas não todas as normas, há algumas que vão ficar suspensas à espera que se aprovelem outros diplomas que regulam essa mesma matéria. Há, portanto, normas do antigo código que vão ficar em vigor.

⁷¹ Sobre esta figura véxase MEDEIROS MELO, J. (2011) [en liña] «Despedimento por facto imputável ao traballador: situacións típicas de justa causa». Mestrado em Direito na Área de Ciências Jurídico-Empresariais, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa. Disponível no endereço web <http://run.unl.pt/bitstream/10362/6900/1/Melo_2011.PDF>.

⁷² Curiosamente este permiso denomínase en Portugal «licença de paternidade».

programa de prácticas profesionais (*estágios profissionais*); ou o Decreto 130/2009, con incentivos ao emprego, completaban a regulación do Código⁷³.

No mesmo ano 2009 o Código de traballo foi modificado pola Lei 105/2009 para perfilar aspectos relativos ao traballo de menores en espectáculos públicos, a formación profesional e o traballo de estudantes, a verificación da incapacidade temporal e as prestacións de desemprego, entre outros temas. A seguinte modificación do Código inseriuse xa na dinámica da posta en práctica do citado memorando. Tratouse da Lei 53/2011, que respondía directamente ás indicacións sobre a flexibilización da extinción do contrato de traballo, ao establecer un novo sistema de compensación en distintas modalidades desta, aplicable, iso si, só aos contratos de traballo subscritos tras a súa entrada en vigor. A redución da indemnización, que pasou a ser de 20 días de salario por ano de servizo, foi o seu punto máis relevante.

A Lei 23/2012 continuou polo carreiro das reformas, negociadas en parte cos axentes sociais, nesta ocasión centradas no tempo de traballo. Modificouse o réxime dos bancos de horas para permitir que os traballadores poidan traballar dúas horas máis ao día, cun tope de 150 horas anuais. Ademais, reduciuse á metade o pagamento das horas extraordinarias e eliminouse o descanso compensatorio asociado. Catro días festivos foron eliminados do calendario laboral⁷⁴ e o peche en «pontes» pasou a poder ser descontado das vacacións polos empresarios. Estas, pola súa parte, foron reducidas de 25 a 22 días hábiles. Mais, alén do tempo de traballo, esta lei volveu incidir na facilitación do despedimento, ao limitar o salario que serve como base de cálculo para a indemnización a un máximo de 20 salarios mínimos, e modificar algúns aspectos do equivalente ao despedimento obxectivo.

A última modificación do Código foi executada pola Lei 47/2012, a propósito do traballo de menores, para adecuar o texto laboral ás disposicións legislativas en materia de educación adoptadas os últimos anos.

No tocante á outra actividade legislativa e no relativo ao dereito individual debe destacarse a Lei 3/2012, pola cal os contratos de traballo de duración determinada que alcanzasen o seu límite máximo antes do 30 de xuño de 2013 poderían ser obxecto de

⁷³ Sobre todos estes decretos véxase MOREIRA, A. J. e GÁRATE CASTRO, J. (2009) «Las recientes medidas laborales anticrisis en Portugal» *Tribuna Social* 228, p. 14 e ss.

⁷⁴ Entre eles, simbolicamente, o 5 de outubro, aniversario da proclamación da República.

até dúas renovacións extraordinarias, sen que estas poidan ser inferiores a un sexto da duración máxima da modalidade contractual correspondente nin a súa duración total superior a 18 meses. Caso de se incumpriren estas prohibicións, a Lei establece que os contratos se transformarán en indefinidos.

O elenco portugués de reformas nestes anos é moi amplo e abrangue case a totalidade do ordenamento laboral, sen que poida facerse agora un exame detallado de todo o sucedido. A modo de exemplo sinalaremos a Lei 102/2009, do réxime xurídico da promoción da seguridade e a saúde no traballo, ou a Lei 107/2009, que aprobou o réxime procesual aplicable ás infraccións en materia laboral e de seguridade social. En materia de seguridade social, cóntanse a Lei 98/2009, sobre o réxime de reparación de accidentes de traballo e enfermidades profesionais; o Decreto lei 91/2009, sobre protección da «parentalidade» (maternidade, paternidade, adopción); e en especial a Lei 110/2009, que aprobou o Código dos réximes contributivos no sistema «previdencial» da Seguridade Social (e que foi obxecto de catro modificacións legais desde a súa promulgación).

As reformas do ordenamento dos empregados públicos deben ser mencionadas, en último lugar, pola súa considerable repercusión mediática. A Lei 59/2008 aprobou o réxime do contrato de traballo nas administracións públicas. Á súa vez, a Lei 4/2009 regulou a protección social dos empregados públicos. Ora ben, a máis coñecida das medidas nesta materia foi a supresión das pagas extras levada a cabo polos orzamentos xerais para o ano 2012. Nun notable exemplo de axilidade xudicial digno de eloxio, o 5 de xullo o Tribunal Constitucional emitiu a súa Sentenza 353/2012, na cal anulou a devandita medida por ser contraria ao principio de igualdade⁷⁵, mais sen outorgarlle

⁷⁵ «A diferenza de tratamento é de tal modo acentuada e significativa que as razóns de eficacia da medida adotada na prossecução do objetivo da redución do déficit público para os valores apuntados nos memorandos de entendimento não tem uma valia suficiente para justificar a dimensão de tal diferença, tanto mais que poderia configurar-se o recurso a soluções alternativas para a diminuição do déficit, quer pelo lado da despesa (v.g., as medidas que constam dos referidos memorandos de entendimento), quer pelo lado da receita (v.g. através de medidas de carácter mais abrangente e efeito equivalente à redução de rendimentos). As referidas soluções, podendo revelar-se suficientemente eficientes do ponto de vista da realização do interesse público, permitiriam um desagravamento da situação daqueles outros contribuintes que auferem remunerações ou prestações sociais pagas por verbas públicas. Daí que seja evidente que o diferente tratamento imposto a quem auferem remunerações e pensões por verbas públicas ultrapassa os limites da proibição do excesso em termos de igualdade proporcional».

ningún efecto á anulación para o ano 2012 por motivos orzamentarios e de responsabilidade⁷⁶.

Portugal atravesou, en definitiva, e segue a atravesar unha etapa de fortes modificacións do seu ordenamento laboral. A conflitividade social aumentou en progresión paralela e é arriscado prognosticar como concluirá este tempo de reformas.

6. O reformismo moderado do Reino Unido

O Reino Unido sitúase nunha liña intermedia entre o aluvión de reformas da lexislación laboral propio dos países do sur de Europa e a escaseza de novidades relevantes que se aprecia en Alemaña. Así, no período aquí considerado cabe salientarmos sobre todo a aprobación da Employment Act 2008, do 13 novembro, que pode ser cualificada como a achega máis sobresaliente á lexislación laboral británica dos últimos anos e en certa medida está inscrita dentro da categoría das reformas realizadas baixo a influencia da crise económica.

O obxectivo fundamental desta norma é abolir os procedementos legais que cómpre seguir con carácter previo ao despedimento ou á imposición de sancións aos traballadores, en particular os establecidos na Employment Act 2002 e a sección 98A da Employment Rights Act 1996, instaurados no seu momento co propósito de simplificar os trámites e reducir a litixiosidade en materia de despedimentos e sancións, aínda que o seu efecto foi máis ben o contrario. Iso supón en certo xeito retrotraer a situación legal ao estado de cousas anterior a 2004 e deixar a materia suxeita ao establecido pola vía xurisprudencial na liña dos *case law* encabezada polo asunto Polkey

⁷⁶ «Ora, encontrando-se a execução orçamental de 2012 já em curso avançado, reconhece-se que as consequências da declaração de inconstitucionalidade acima anunciada, sem mais, poderiam determinar, inevitavelmente, esse incumprimento, pondo em perigo a manutenção do financiamento acordado e a consequente solvabilidade do Estado. Na verdade, o montante da poupança líquida da despesa pública que se obtém com a medida de suspensão do pagamento dos subsídios de férias e de Natal ou prestações equivalentes a quem auferir por verbas públicas, assume uma dimensão relevante nas contas públicas e no esforço financeiro para se atingir a meta traçada, pelo que dificilmente seria possível, no período que resta até ao final do ano, projetar e executar medidas alternativas que produzissem efeitos ainda em 2012, de modo a poder alcançar-se a meta orçamental fixada. Estamos, pois, perante uma situação em que um interesse público de excepcional relevo exige que o Tribunal Constitucional restrinja os efeitos da declaração de inconstitucionalidade, nos termos permitidos pelo artigo 282.º, n.º 4, da Constituição, não os aplicando à suspensão do pagamento dos subsídios de férias e de Natal, ou quaisquer prestações correspondentes aos 13.º e, ou, 14.º meses, relativos ao ano de 2012».

vs. AE Dayton Services Ltd. (1987, IRLR 503). Mesmo hai quen sinala que a reforma vai máis alá e reduce significativamente os estándares de protección xurisdiccional dos empregados fronte ao despedimento inxustificado⁷⁷.

En calquera caso, no marco desta nova lexislación as antigas normas de procedemento foron substituídas por un sistema de conciliación que xira arredor do renovado Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS), cuxas facultades conciliatorias se ampliaron e ao cal se dotou dun novo código de prácticas na materia (ACAS Code 2009). Paralelamente, tamén se simplifican os procedementos xurisdiccionais relativos aos despedimentos, entre outras cousas para permitir que os casos se decidan sen audiencia aos empregados a través dunha modalidade procesual abreviada que talvez comporte unha mingua das garantías a prol dos traballadores despedidos⁷⁸.

Estas modificacións deron lugar colateralmente á reforma da normativa sobre a transmisión de empresas –Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 2009– co obxecto de axustar á nova lexislación o deber de información dos empresarios adquirentes en relación cos procedementos aplicables na empresa sobre despedimento e outras disputas. Doutra banda, a Employment Act 2008 incorpora tamén cambios na fixación de salarios mínimos⁷⁹, así como normas dirixidas a reforzar a protección dos traballadores contratados por axencias de emprego para seren cedidos a empresas usuarias, con particular atención aos colectivos de traballadores especialmente vulnerables⁸⁰.

No contexto actual este último campo das axencias de emprego mostrouse como un terreo aboado para a aprobación de nova normativa en diversos países, e o Reino Unido non é unha excepción, pois cabe mencionarmos así mesmo as Conduct of Employment Agencies and Employment Business (Amendment) Regulations 2010 (SI 2010/1782), xunto con outra norma de índole menor baixo o nome de Agency Workers Regulations 2010. Con elas perséguese un (difícil) equilibrio entre a elimi-

⁷⁷ SANDERS, A. (2009) «Part One of the Employment Act 2008: “Better” Dispute Resolution?» *Industrial Law Journal* 1, p. 30 e ss.

⁷⁸ SANDERS, A. (2009) *op. cit.*, p. 43 e ss.

⁷⁹ SIMPSON, B. (2009) «The Employment Act 2008’s Amendments to the National Minimum Wage Legislation» *Industrial Law Journal* 1, p. 56 e ss.

⁸⁰ WYNN, M. (2009) «Regulating Rogues? Employment Agency Enforcement and Sections 15-18 of the Employment Act 2008» *Industrial Law Journal* 1, p. 62 e ss.

nación de restricións e a ampliación do campo de actuación de tales axencias e, por outro lado, a adecuada protección dos traballadores e desempregados expostos a eventuais prácticas abusivas.

De igual maneira, destacaremos especialmente a aprobación da Equality Act 2010, que cabe considerarmos como a disposición legal máis importante dos últimos anos ao lado da comentada Employment Act 2008. Esta nova lexislación antidiscriminatoria derroga e substitúe a gran variedade de instrumentos normativos anteriores sobre a materia, mais non se trata só dunha refundición, senón dun novo marco normativo xeral sobre igualdade e non-discriminación que incorpora novidades significativas, algunhas de certa controversia⁸¹. Entre outras cousas, ensánchase o alcance operativo da noción de discriminación indirecta, que pasa a ser aplicable tamén en relación coa discapacidade; amplíase a protección fronte ao acoso discriminatorio, facéndoa extensiva a todas as distintas causas de discriminación prohibida; acóllese o concepto de discriminación por parentesco ou asociación acuñado na xurisprudencia comunitaria⁸²; modifícase a regulación relativa á reasignación de sexo; adóptanse medidas concretas en relación coa desigualdade retributiva como, por exemplo, declarar ineficaces as cláusulas de segredo ou reserva sobre remuneracións en tanto que medio de ocultación de discriminacións neste terreo, e, en fin, unifícanse as regras habilitantes das medidas de acción positiva.

Para concluírmos, mencionaremos cando menos outras novidades de menor entidade nun grupo variado de materias. En primeiro lugar, unha reforma ampliatoria do dereito ás vacacións, que se eleva até as 5,6 semanas, ou ben 20 días máis as denominadas *bank holidays*, ou 28 días en total incluídas estas últimas, recollida nas The Working Estafe (Amendment) Regulations 2007 (SI 2007/2079). En segundo lugar, a rechamante aprobación no ano 2010 dunha reforma da Lei de relacións laborais coa finalidade de combater a práctica empresarial de facer circular «listaxes negras» de sindicalistas ou traballadores conflitivos con propósitos represivos ou discriminatorios, que podería parecer superada fai tempo, polas Employment Relations Act 1999 (Blacklists) Regulations (SI 2010/493). E, para rematarmos, a transposición da Directiva 2009/38/CE sobre o comité de empresa europeo nas Transnational Information and Consultation of Employees (Amendment) Regulations 2010 (TICE 2010).

⁸¹ Esta nova Equality Act é obxecto de análise monográfica e discusión en *Industrial Law Journal* 4, 2011, p. 315 e ss., con contribucións de B. Hepple, I. Solanke, A. Lawson, G. Pitt, S. Fredman e S. Fraser Butlin.

⁸² STXCE do 17 de xullo de 2008, Coleman (C-303/06).