

ÍNDICE

	<u>PÁGINA</u>
Sumario	7
Presentación	9
Abreviaturas utilizadas	13
Capítulo 1. Antecedentes y causas de la reforma laboral española bajo el prisma de la flexiseguridad	15
1. Un trayecto marcado por las presiones de los mercados financieros y las recomendaciones de las instituciones comunitarias	17
2. Breve apunte sobre el concepto de flexiguridad (o flexiseguridad)	22
3. El influjo de las orientaciones comunitarias en las actuaciones a emprender de cara a mejorar los niveles de ocupación. El «Plan Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador»	30
Capítulo 2. La presencia y fortalecimiento de la flexibilidad en la reforma de los años 2010 y 2011	37
1. Flexibilidad en la entrada	41
1.1. La parcial desnaturalización de la duración incierta del contrato para obra o servicio determinado	43
1.2. La lucha contra el encadenamiento de contratos temporales como mecanismo para paliar la dualidad del mercado español	46

1.3. El intento por corregir vicios también arraigados dentro de las Administraciones Públicas. ¿Una de cal y otra de arena?	51
1.4. El incremento para el empleador de los costes asociados a la compensación económica por finalización de la relación de carácter eventual	54
1.5. El contrato en prácticas. Instrumento para mejorar la empleabilidad de los jóvenes	55
1.6. El contrato para la formación y el aprendizaje. Cauce a través del cual incrementar la cualificación y la empleabilidad de la mano de obra de menor edad	59
1.7. Las prácticas no laborales en empresas. Su utilidad de cara a favorecer la inserción laboral de los jóvenes cualificados	67
1.8. El contrato para el fomento de la contratación indefinida. La modalidad «estrella» destinada a aumentar los niveles de ocupación entre los colectivos con mayores dificultades	71
1.9. El intento por potenciar el trabajo a tiempo parcial. Otra senda abierta en la lucha contra las elevadas tasas de paro	77
2. Flexibilidad interna	81
2.1. La movilidad geográfica como primera piedra de toque	83
2.2. La modificación sustancial de condiciones de trabajo. En especial, las idas y venidas de las alteraciones de naturaleza colectiva	86
2.3. Los incentivos a la suspensión del contrato y a la reducción de jornada. El modelo alemán como principal referente	94
3. Flexibilidad retributiva	103
3.1. Una aclaración necesaria en la limitación del salario en especie	104
3.2. Las cláusulas de descuelgue salarial. ¿Una herramienta idónea para la reducción de los costes empresariales?	104
4. Flexibilidad en la salida o externa	109
4.1. Implicaciones de la disminución del índice de absentismo en el marco del despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo	111
4.2. La reformulación de la rescisión contractual por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	111
4.2.1. La redefinición de las causas	112
4.2.2. Otras modificaciones	115
4.3. La asunción por el FOGASA de parte de la indemnización derivada de la rescisión por causas objetivas. Un intento circunstancial por atenuar los costes empresariales vinculados a la extinción contractual	119
4.4. La incierta constitución de un fondo de capitalización por despido. ¿Simple copia del modelo austriaco o una adaptación del mismo a las peculiaridades internas?	125
5. Flexibilidad convencional	129
5.1. Objetivos procurados por la reforma	130

5.2. Los cambios más significativos operados sobre el modelo de negociación colectiva nacional	131
Capítulo 3. Los más modestos avances enfocados hacia la seguridad dentro del articulado de la reforma laboral de 2010 y 2011	145
1. La formación profesional como piedra angular para mejorar la ocupabilidad de los trabajadores	149
2. El insuficiente e insatisfactorio protagonismo conferido a las políticas públicas de empleo en la reforma laboral	152
2.1. La intermediación laboral y la vinculación entre las políticas activas y pasivas de empleo	153
2.2. La escasa atención prestada a los Servicios Públicos de Empleo. Declaraciones grandilocuentes sin apenas traducción legislativa	158
2.3. Las agencias de colocación. Especial consideración a las «privadas y con fines lucrativos»	160
2.4. El reconocimiento legal de una realidad ya consolidada: las empresas dedicadas al outplacement	166
2.5. Las nuevas funciones asumidas por las empresas de trabajo temporal en el marco de la intermediación laboral. Una tarea aún pendiente de cierre	168
2.6. Planes para el fomento de la contratación. La infructuosa y constante búsqueda de un sistema eficiente	178
Capítulo 4. La última y más importante etapa en el camino: cómo afrontar en la práctica la aplicación de la reforma	189
A modo de cierre, «vísteme despacio, que tengo prisa»	247
Bibliografía	251
Índice	263