



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LA CORRELACIÓN CAPITAL-TRABAJO EN LA NUEVA REFORMA LABORAL EN ESPAÑA

Alumno: Belén López Villar

Julio, 2018

ÍNDICE

0. Resumen.....	3
1. Introducción.....	4
2. Contextualización.....	5
2.1. Tasa de paro.....	6
2.2. Movimiento 15-M.....	7
2.3. Entrada al gobierno del Partido Popular.	8
3. Antecedentes de la Reforma.....	8
4. Metodología.....	9
4.1. Teoría Marxista sobre lucha de clases.....	9
5. Reforma Laboral.....	10
5.1. Capítulo I	10
5.2. Capítulo II.....	12
5.3. Capítulo III.....	15
5.4. Capítulo IV.....	21
5.5. Capítulo V.....	24
5.6. Disposiciones adicionales.....	26
5.7. Disposiciones transitorias.....	28
5.8. Disposiciones derogatorias.....	30
5.9.- Disposiciones finales.....	31
6. Mercado laboral después de la reforma	33
7. Conclusiones.....	37
8. Referencias bibliográficas.....	39

0.- RESUMEN

En 2012, se realiza en España una de las reformas laborales más controvertidas de los últimos tiempos. Hoy en día, sus efectos y consecuencias siguen estando muy presentes en nuestro mercado laboral, en la sociedad y política española. En este trabajo se va a analizar cada una de las modificaciones contenidas en dicha reforma, y sobre todo como estas afectan a la relación capital-trabajo, y a los conflictos de intereses entre las empresas y los trabajadores y las trabajadoras.

ABSTRACT

In 2012, one of the most controversial labour reforms of recent times took place in Spain. Nowadays, its effects and consequences are still present in our society, politics and labour market. In this work, it is going to be analyzed each modification of that reform, moreover how they are affecting to the relation capital-labor, and the conflict of interest between companies and employees.

1.- INTRODUCCIÓN

El trabajo que acontece abarca el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Concretamente se realiza un análisis sobre como dicha Reforma afecta en la correlación de las fuerzas capital-trabajo.

Primeramente, se hace una mención sobre la situación económica y social que atravesaba el país en el momento en que se lleva a cabo la Reforma Laboral. La crisis estaba en su pleno apogeo, el descontento social era cada vez más palpable y las medidas llevadas a cabo en materia laboral no parecían haber producido efectos positivos. Se hace un apunte sobre los aspectos más notorios de la Reforma Laboral de 2010.

Una vez delimitado el contexto, comenzamos a estudiar las medidas de la Reforma Laboral. Los motivos por los que se justifica la misma vienen recogidos en el Real Decreto-ley. Resumidamente nos dice que la crisis ha provocado una destrucción masiva del empleo, haciendo hincapié en los jóvenes, y ha dejado al descubierto un modelo laboral debilitado e insostenible. Esto además ha provocado unos efectos especialmente relevantes en el sistema de la Seguridad Social.

El real decreto-ley expone como objetivos facilitar la creación de empleo y, fomentar la contratación indefinida y favorecer la flexibilidad interna en las empresas

También se destaca la búsqueda de la flexiseguridad como aspiración. Lo cual, no deja de ser una contradicción con una de sus principales metas que es la estabilidad en el empleo.

En esta fase analizaremos cada uno de los cambios recogidos en la Reforma y como estos afectan a la parte empleadora y a la parte trabajadora en el ámbito laboral y a la relación existente entre ambas. Para ello basándonos en el enfoque Marxista sobre lucha de clases y conflicto social.

Una vez analizado todo el texto de la Reforma Laboral, haremos una breve observación sobre cómo ha evolucionado el mercado desde que esta entro en vigor hasta la actualidad con el objetivo de comprobar cómo estas medidas le han afectado.

El trabajo finaliza con unas conclusiones sobre el análisis realizado a la Reforma Laboral y las posiciones en las que quedan ambas partes de la correlación.

2.- CONTEXTUALIZACIÓN

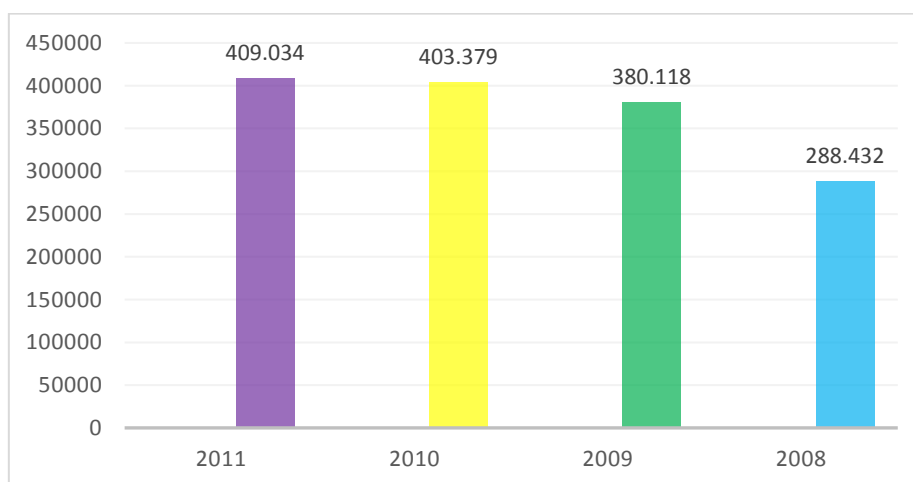
La reforma laboral nació en un clima económico social y político controvertido. El año 2011 ponía fin a un año muy marcado por la crisis, España había entrado en su segunda recesión económica -la cual se convertiría en la más larga de su historia- y el año 2012 no parecía "traer tiempos mejores".

El PIB caía un 1% en el respecto al año anterior y el Salario Mínimo Interprofesional mensual era de 641.4 euros, el cual se congelaría en para el año 2012.

El año también terminaba con una deuda de pública de 743.530 millones de euros, habiendo crecido 94.271 millones desde 2010.

Por otro lado, Cada vez era mayor el número de personas que buscaban mejor fortuna en otros países. Observando la figura 1 donde se muestra un gráfico con el flujo migratorio con destino al extranjero, se puede ver como la cifra de personas que se marchan del país aumenta progresivamente desde los primeros años de la crisis alcanzando en 2011 la cifra de 409.034.

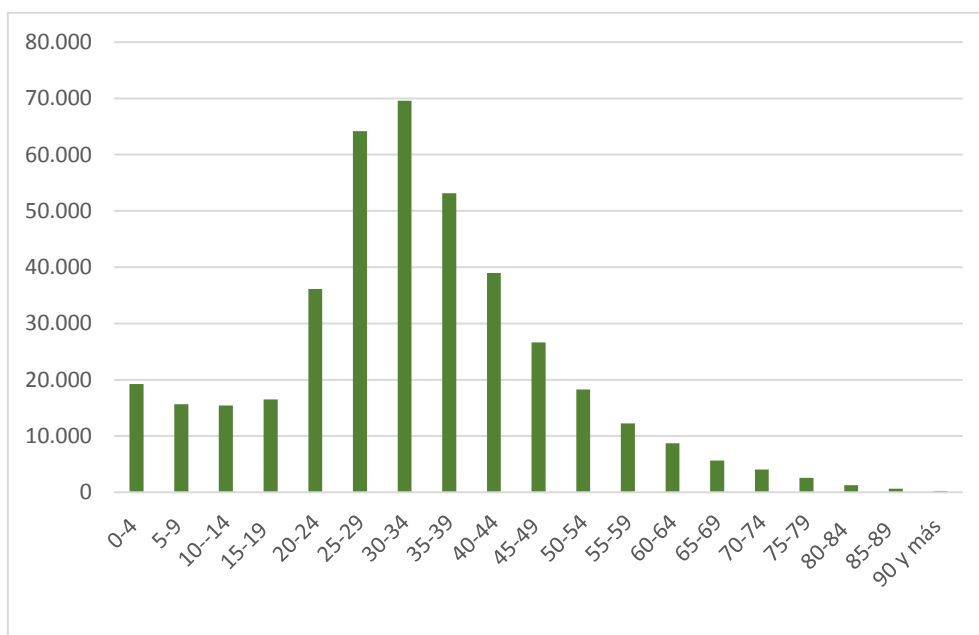
Figura 1: Flujo de emigración por edad en el año 2011



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Si nos centramos en la edad de estas personas que se marcharon del país, la figura 2 muestra que la cifra es más significativa en la gente de entre 25 a 39 años. Nos encontramos ante un país donde los y las jóvenes deciden probar suerte y emigrar a otros países en busca de las oportunidades que no encontraban aquí.

Figura 2: Flujo de emigración por edad en el año 2011



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

2.1.- TASA DE PARO

Centrándonos en el empleo, la tasa de actividad se situaba en el 59.94% en el 4º trimestre del año, con un número de ocupados de 17.807.500.

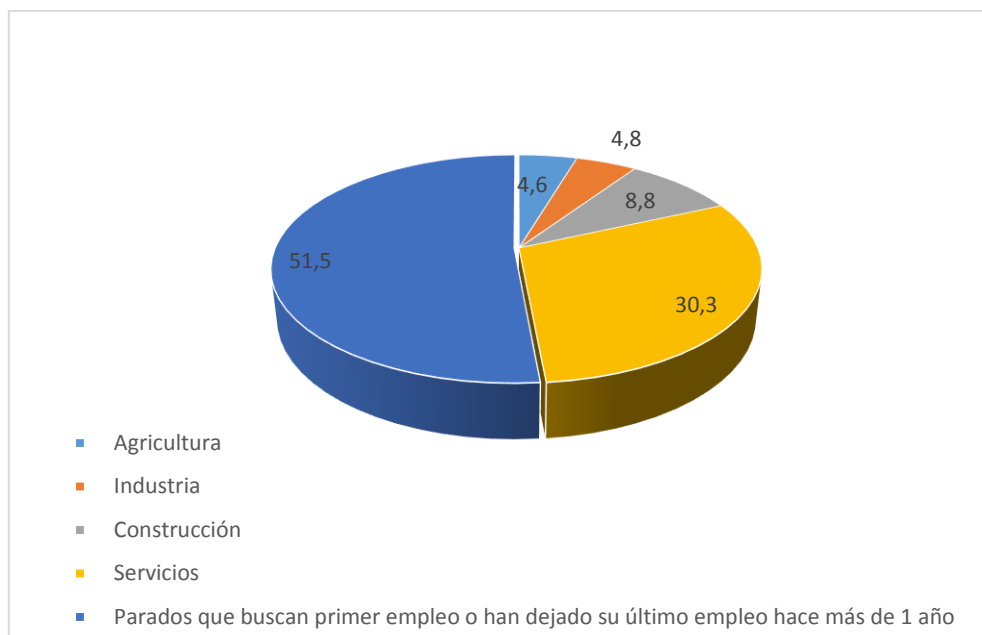
El año 2011 había terminado con una cifra de parados de 5.237.600 personas según la Encuesta de Población Activa y una tasa de paro del 23,52%. España se encontraba en su cifra más alta desde el comienzo de la crisis.

Los más afectados en esta situación eran sin duda los jóvenes, donde se podían observar las cifras más altas. El paro juvenil era de un 48.1%.

En cuanto a sectores económicos, todos experimentaban un aumento del número de parados, pero es en el sector servicios donde se produjo la subida más alta, como observamos en el la figura 3, donde se recoge un gráfico con la distribución del porcentaje de parados por sectores de actividad en el año 2011.

Así mismo se incluye a los parados que buscan su primer empleo junto con aquellos que dejaron su último empleo hace más de un año.

Figura 3: Distribución del número de parados por sector económico en 2011



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia

2.2.- MOVIMIENTO 15-M

Las protestas y la reivindicación social fueron uno de los protagonistas de este periodo. El nacimiento del 15m o movimiento de los indignados fue uno de los hechos más relevantes que nos dejó el año.

El 15-M se inició a raíz de una manifestación espontánea convocada el 15 de mayo en la Puerta del Sol y que no tardó en expandirse por las plazas de todo el país (especialmente Madrid y Barcelona), representando el descontento general de la ciudadanía.

Los jóvenes fueron los principales protagonistas de este movimiento, pero no fueron los únicos. El “15-M” dio voz a a gran parte de la sociedad española.

Entre sus demandas estaban el cambio en la ley electoral, el rechazo del bipartidismo, el derecho a la vivienda, medidas fiscales que protegieran a las rentas bajas o medidas para acabar con la corrupción.

Su denuncia social también abarcaba el ámbito laboral. Muchas de sus reivindicaciones iban dirigidas a la lucha contra el paro, los salarios precarios, los abusos realizados por las empresas, las reducciones en materia de derechos laborales, y en general la precarización laboral que se estaba viviendo.

2.3.- ENTRADA AL GOBIERNO DEL PARTIDO POPULAR

El 20 de noviembre de este mismo año se celebraron elecciones generales cuatro meses antes de lo que estaba previsto por decisión del entonces presidente del gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero.

El Partido Popular fue quien ganó estas elecciones con una mayoría absoluta de 186 escaños.

3.- ANTECEDENTES DE LA REFORMA.

La reforma de 2012 no fue la primera nacida durante esta crisis financiera. El gobierno predecesor ya aprobó en junio de 2010 el Real Decreto-ley 10/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

Los objetivos que se plantearon en esta reforma consistieron en:

- Reducir la dualidad del mercado laboral e impulsar la creación de empleo de calidad.
- Reforzar la flexibilidad interna para favorecer la adaptabilidad de las empresas.
- Aumentar las oportunidades de los parados especialmente los jóvenes.

Algunos de los aspectos más reseñables de las medidas recogidas en esta reforma fueron:

- Se flexibiliza el despido por causas objetivas, especialmente por causas económicas. Se suavizan las causas económicas por las que se puede extinguir el contrato, se reducen a un máximo de 15 días el aviso previo para comunicarlo y si el despido no sigue el procedimiento formal oportuno se le considera improcedente y no nulo como se consideraba previamente.
- Contrato temporal: En este ámbito se realizan dos cambios destacables. Se limita el tiempo de los contratos por obra y servicio a un máximo tres años. Y en segundo lugar se modifica la cuantía de la indemnización por finalización del contrato temporal.
- Se planteó la posibilidad de crear un fondo de capitalización para los trabajadores que se mantuviera a lo largo de toda su vida laboral.
- Negociación colectiva: se abre la posibilidad a que las empresas puedan acordar con los trabajadores que no se aplique el régimen salarial previsto en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa (descuelgue salarial) en casos de recesión económica.
- Se modifican los procedimientos de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- Se regulan las agencias de colocación con ánimo de lucro.

Esta reforma fue muy cuestionada por los sindicatos quienes convocaron una huelga general. Los objetivos que esta reforma se planteaba conseguir no solo no se materializaron, sino que la situación era cada vez más precaria. El año 2010 terminaba con una tasa de paro de y durante el año 2011 continuó subiendo.

4.- METODOLOGÍA.

Como decíamos en la introducción, el objetivo del trabajo es entender y evaluar como la Reforma Laboral ha afectado en la correlación de poder entre la empresa y el trabajador.

Para ello, se ha llevado a cabo un análisis detallado en el cual se realiza una comparación entre la legislación previa y posterior a la reforma utilizando como guía el propio Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Todo este análisis utiliza como base la perspectiva de Marx sobre la correlación de fuerzas en el sistema productivo.

4.1.- TEORÍA MARXISTA SOBRE LUCHA DE CLASES.

Marx relacionaba la diferenciación de clases con la relación con los medios de producción. Su pensamiento tenía como idea central el conflicto social provocado por la distribución de los recursos económicos y políticos entre clases.

Las dos principales clases se diferenciaban en aquellos que poseen los medios de producción (capital) y aquellos que venden su fuerza de trabajo (proletariado).

El capitalista compra la fuerza de trabajo a cambio de un salario y la consume haciendo que los trabajadores trabajen durante el tiempo acordado. Pero los trabajadores producen más de lo que el capitalista necesita para recuperar el salario que les paga. Esta plusvalía es el origen de la ganancia capitalista.

El objetivo del capitalista es la obtención de máximo beneficio económico posible y para lograrlo tiene que minimizar los salarios, mientras que los trabajadores quieren que su salario sea más alto. La ganancia del capitalista aumenta en la misma proporción que disminuye el salario del trabajador y viceversa. Los objetivos de uno y otro se excluyen.

Cuando el aumento del beneficio del capitalista sea a costa de otros capitalistas, o la mejora de los instrumentos o la maquinaria también se produce una disminución en el salario del trabajador, aunque no de forma directa. Se trata de una disminución relativa debido a que con la misma cantidad de trabajo el capitalista saca mayor provecho de este sin pagarle más al trabajador por ello.

Así pues, sus intereses están siempre en contraposición y el antagonismo entre ambos se hace inevitable.

5.- REFORMA LABORAL

El Real decreto-ley está compuesto de veinticinco artículos, divididos en cinco capítulos, además de nueve disposiciones adicionales, disposiciones transitorias, una disposición derogatoria única y dieciséis disposiciones finales que analizamos a continuación.

5.1.- CAPITULO I: REFORMA PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 1 Intermediación laboral.

Mientras que en la reforma laboral anterior se autorizaron las agencias de colocación con ánimo de lucro, aquí llega el turno de las ETT.

En esta ocasión se modifica el artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para permitir a las empresas de trabajo temporal actuar como agencias de colocación, siempre que presenten una declaración responsable y se solicite la autorización al Servicio Público de Empleo.

Previamente las ETT solo podían ceder trabajadores contratados por estas, a terceras empresas de trabajo temporal. Con esta modificación se amplía su ámbito de actuación permitiéndoles actuar como agencias de colocación.

El artículo 21 de la ley 56/2003 de empleo que regula la autorización de las agencias de colocación, también es modificado y pasa a considerarse estimada la dicha solicitud cuando se produce silencio administrativo.

Por su parte también es modificada la Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal para adaptarse a este nuevo cambio.

Por consiguiente, este cambio implica dar un paso más en la privatización de la intermediación laboral antes realizada por los Servicios Públicos de Empleo, los cuales ahora pueden transferir esta tarea a empresas con ánimo de lucro. Asimismo, el cambio de sentido o interpretación del silencio administrativo crea cierta incertidumbre en la adecuada protección a trabajadores y trabajadores.

Artículo 2 formación profesional.

Con respecto a la formación, se llevan a cabo diversos cambios en la Reforma.

En el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores son modificados varios artículos:

En el artículo 11 se amplía el tiempo de duración que puede tener un contrato de formación a tres años. También permite ahora la posibilidad de que un trabajador pueda volver a ser contratado bajo esta modalidad cuando no sea para realizar la misma actividad laboral y se añade que podrá el trabajo recibir la formación por la cual se realiza el contrato por parte de la empresa siempre que esta acredite disponer de los medios adecuados para ellos.

Asimismo, se aumenta el tiempo de trabajo efectivo que se puede desarrollar durante el segundo y tercer años al 85% de una jornada máxima legal.

El artículo 4 y 23 por su parte también son modificados. Se incluye el derecho del trabajador a la formación necesaria para adaptarse a las modificaciones de su puesto, corriendo esta, a cargo de la empresa. El tiempo que se destine a ella se considera tiempo de trabajo efectivo. Además, los trabajadores con un año o más de antigüedad tienen derecho a percibir un permiso retribuido de 20 horas por año de formación en relación con el puesto de trabajo y que pueden ser acumulables hasta tres años.

La ley 56/2003 de empleo también es modificada en este apartado. Concretamente su artículo 26 en el cual se plantea la creación de una cuenta de formación al trabajador asociada al número de afiliación a la Seguridad Social en la que se inscriba la formación recibida por este a lo largo de su carrera profesional.

En la Ley 45/2002 de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad se reforman las condiciones del programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo. Todas las empresas podrán sustituir a los trabajadores que participen en programas de formación independientemente de su tamaño (antes solo aquellas con menos de 100 trabajadores) siempre que las acciones de la formación estén financiadas por la Administración Pública e y este será obligatorio para los trabajadores que reciban prestaciones por desempleo.

Este artículo afecta a varios aspectos de las relaciones laborales.

De una parte, en lo referido a las modificaciones realizadas dentro del contrato de formación, se está condenando a los y las jóvenes a unas condiciones laborales más precaria durante un mayor periodo de tiempo de su vida laboral. No solo se alarga la durabilidad del contrato, sino que además se abre la posibilidad de poder celebrar otro contrato de formación a un mismo trabajador siempre que se cumplan los requisitos.

Por su parte la empresa se podrá beneficiar de la posibilidad de poder tener durante más tiempo a trabajadores con contrato de formación realizando las mismas funciones que con otro tipo de contrato. Además, se le permite a la empresa ser ella quien de la formación teórica oportuna al propio trabajador o trabajadora.

Por otro lado, este apartado trae también alguna ventaja para aquellos y aquellas trabajadoras que quieran ampliar su formación puesto que podrán hacerlo sin que ello repercuta en su trabajo. Sin embargo, las personas que estén en una situación de paro se ven afectados negativamente. Estas quedan obligadas tras la reforma a sustituir a los trabajadores que participen en planes o programas de formación (cuando las acciones de la formación estén financiadas por la Administración). Además, seguirán cobrando la prestación por desempleo por lo que el único salario realmente que recibirán por su trabajo será la diferencia entre la retribución correspondiente por el trabajo y la prestación. Esto supondrá para el empleador un abaratamiento del coste de la mano de obra.

Artículo 3: Reducción de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.

Las empresas que realicen contratos de formación con trabajadores desempleados tendrán derecho durante la vigencia del contrato a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional del 100% las empresas con menos de 250 trabajadores y del 75% las que tengan igual o más durante la duración del contrato y se reducirá el 100% de las cuotas de los trabajadores

Los contratos que se transformen en indefinidos tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial de 1500 al año durante tres años. 1800 euros en el caso de mujeres.

Con esta medida se busca disminuir la tasa de paro juvenil. Con ella se fomenta la celebración de contratos de formación, los cuales traen consigo unas condiciones laborales bastante más precarias a los trabajadores y trabajadoras jóvenes a los que se le realice que otro tipo de contratos.

Las empresas por su parte se verán beneficiadas económicamente ya que la realización de estos le supondrá un ahorro en las cuotas de Seguridad social, aunque este caso también lo será para los trabajadores y trabajadoras.

5.2.- CAPITULO II: FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO.

Artículo 4: Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

Este contrato está enfocado para empresas con menos de 50 trabajadores. Su existencia se justifica como propuesta para el fomento de la contratación indefinida. También se trata de un contrato de jornada completa. Por tanto, el régimen jurídico de este y sus derechos y obligaciones se rigen bajo lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de contratos salvo por ciertos matices. El más controvertido es sin

duda es el tiempo de duración del periodo de prueba que es de 1 año. Mucho más alta de la prevista para estos contratos.

Otra medida que trae consigo este tipo de contrato son una serie de incentivos fiscales y bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante tres años para las empresas que decidan aplicarlo. Estas medidas consisten en:

- Tres mil trescientos euros cuando el contrato se realice los jóvenes menores de 30 años.
- Tres mil novecientos euros cuando sea realizado a mayores de 45 años.
- Tres mil seiscientos euros cuando el contrato se realice a mujeres en sectores subrepresentados
- Cuatro mil quinientos euros cuando sea a mujeres mayores 45 años en sectores subrepresentados
- Si el primer contratado es menor de 30 años la empresa recibirá además una deducción fiscal de Tres mil euros.

Además, si el contrato se le realiza a un parado con prestación por desempleo, el empresario podrá deducirse el equivalente al 50% de la prestación que cobraba el trabajador. También el trabajador puede compatibilizar trabajar y cobrar la prestación por desempleo (el 25% de ella). Este último aspecto aquí nombrado traería consigo que el trabajador compensará su sueldo con lo cobrado con esta prestación dándole al trabajador un mayor beneficio de su actividad, además discrimina al desempleado que ha dejado de cobrar la prestación por desempleo ante los que si la cobran.

Pero el aspecto más esencial que trae consigo este nuevo formato de contratación el periodo de prueba de 12 meses que permitirá al empleador poder prescindir del trabajador sin necesidad de unas explicaciones ni indemnización; otorgándole de esta manera mayor poder sobre este y creando una forma de “empleo temporal encubierta”, ya que muchos empleadores optan por utilizar esta fórmula para poder despedir con total libertad a sus trabajadores.

Con este tipo de ayudas tendríamos un claro aumento de la cuota del capital, y a primera vista podríamos decir que, sin afectar al trabajador, pero la realidad es que los intereses del capital y del trabajo son diametralmente opuestos. No es del todo cierto que este tipo de medidas no afecten a la clase trabajadora puesto que supone una disminución considerable en lo recaudado en la Seguridad Social. Y por tanto les afecta de una forma indirecta.

Artículo 5: Contrato a tiempo parcial.

Se introduce una modificación al artículo 12 del el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores referente al contrato a tiempo parcial, la cual queda así redactada:

“Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada. Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.”

La realización de horas extraordinarias en un contrato a tiempo parcial no estaba permitida hasta este momento.

Con esto, se fomenta evidente la celebración de contratos de jornada parcial por encima de los contratos a tiempo completo. Además, esta medida se aleja totalmente del sentido que tiene la existencia de este tipo de contrato el cual debería realizarse cuando la empresa no necesitara que sus empleados/as trabajaran más de las horas que implican este.

El claro beneficiario de esta norma es el empresario, el cual consigue aumentar la plusvalía absoluta, pero con una jornada que teóricamente es más reducida.

El trabajador por su lado se ve obligado a aceptar estas condiciones las cuales no son propias de lo que debe ser una jornada a tiempo parcial teniendo que trabajar en muchas ocasiones el mismo tiempo que en una jornada completa, pero sin poder gozar de las condiciones de este. También este se les dificulta la conciliación con su vida laboral o personal, ya que en muchos casos las personas que tienen este tipo de contratos los han buscado para poder conciliarlos con estudios u otras ocupaciones.

Este tipo de medidas se aleja totalmente del supuesto objetivo que persigue el cual era la reducción de paro y parece llevarnos más bien, a un modelo laboral en el que tenemos una polarización de la población en la cual una parte esta sobreocupada mientras que a la otra le resulta cada vez más complicado encontrar un trabajo.

Artículo 6: trabajo a distancia.

El artículo 13 del el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores es modificado completamente en este apartado.

Para empezar, se modifica el título que pasa de ser trabajo a domicilio a denominarse trabajo a distancia. Se suprime del artículo que no deba haber vigilancia dejando abierta esta posibilidad al empresario y se plantea la realización de la actividad laboral en el domicilio del trabajador como alternativa a desarrollarlo en el centro de trabajo. Se considera un acuerdo entre el trabajador y el empresario dentro del contrato de trabajo en lugar de considerarse un contrato diferente.

Se añade que el empresario deba establecer los medios necesarios de acceso a la formación continua e informar a los trabajadores de la existencia de puestos vacantes para su desarrollo presencial en centros de trabajo

Para que estos trabajadores puedan ejercer sus derechos de representación colectiva se establece que deben estar adscritos a un centro de trabajo.

Esta modificación queda totalmente centrada en el teletrabajo. Los cambios en este artículo buscan adaptarse a una forma de gestionar las relaciones laborales y la organización del trabajo totalmente flexibilizada.

Aunque esta reforma sí que ha blindado algo más los derechos de aquellas personas que trabajan bajo esta modalidad, bien hay que decir que esta forma de trabajo dicta mucho de suponer una ventaja para los y las trabajadoras. Los límites del dónde y el cuándo se realiza el trabajo quedan desdibujados y muchas veces el hecho de que no exista una jornada de trabajo lleva a la persona a tener que trabajar más horas de las establecidas para cumplir los objetivos.

Artículo 7: Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas de relevo y de sustitución en indefinidos.

Las empresas que transformen contratos de prácticas, relevo y de sustitución por edad de jubilación en indefinidos tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros al año durante tres años, 700 en el caso de mujeres.

Esto se llevará a cabo en empresas de menos de 50 trabajadores.

Aunque este tipo de medidas busquen el beneficio de ambas partes, trabajo y capital, lo cierto es que pocas veces sirven para potenciar la celebración de más contratos o la transformación en indefinidos puesto que si la empresa no necesita contratar a más personas o tener más empleados o empleadas indefinidos en su plantilla, es muy difícil que cambie de parecer simplemente porque exista alguna bonificación por ello.

Mas bien esta medida beneficia solo a empresas que ya se hubieran planteado llevar a cabo estas transformaciones y que se acogerán a esta medida para reducir así sus costos en materia de seguridad social.

5.3.- CAPITULO III: MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA DE LAS EMPRESAS COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO.

Artículo 8: clasificación profesional.

Se modifica artículo 22 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores referente al sistema de clasificación profesional. En el desaparece el concepto de categoría profesional.

Como bien indica el título del capítulo, esta medida trae consigo una mayor flexibilización del funcionamiento interno de la empresa. Al eliminar el término "clasificación profesional" del

estatuto y dejando solo el de grupo profesional se le concede al empresario un amplio margen para decidir que tareas corresponden o no a un determinado puesto de trabajo.

Además, en los casos de movilidad funcional, modificada también en esta reforma en artículos posteriores se le permite al empresario cambiar o añadir tareas al trabajador sin los límites que pudieran poner el hecho de que existieran unas categorías profesionales.

El trabajador por lo dicho queda condicionados a esta flexibilidad que se le concede al empresario.

Artículo 9: Tiempo de trabajo.

Es reformado el artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, concretamente se permite que el empresario pueda distribuir de manera irregular el 5% de la jornada laboral a lo largo del año si no llega a un acuerdo con los/as representantes de los trabajadores/as.

Esto implica que la empresa podrá distribuir la jornada de manera que en un periodo concreto del año realicen mayor número de horas de trabajo al día o a la semana sin considerarlas horas extra siempre y cuando estas sean compensadas y no supere la jornada anual.

Por un lado, este cambio trae consigo una limitación más en el poder de negociación de la clase trabajadora. Y por otro complica aún más la conciliación de la vida laboral con la familiar/personal de los trabajadores/as.

El empresario por su parte ve aumentada su libertad para poder disponer de la fuerza de trabajo de sus empleados/as.

Artículo 10: Movilidad funcional.

Se modifica el artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

En primer lugar, las limitaciones exigidas para esta movilidad pasan a ser solo las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la actividad y se eliminan las limitaciones de pertenencia a un grupo profesional.

Para encomendar actividades de funciones inferiores a las que realice la persona afectada deja de ser necesario que esté justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva; ni que sean sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

También es eliminado el concepto de categoría profesional del artículo como consecuencia a lo referido en el artículo 8 del propio Real Decreto-ley.

Estas modificaciones llevan a una flexibilización, como bien define el título, de la movilidad funcional de los/as trabajadores/as. Eso sí, en beneficio del interés del empresario. Ya que estas medidas, no hacen más que facilitar que se puedan cambiar las funciones que realiza una

persona en una empresa sin que existan unos motivos urgentes que lo acrediten y sin tener en cuenta el grupo profesional al que pertenezcan.

Por tanto, los trabajadores quedan al servicio del empresario para poder hacer cualquier función independientemente de para lo que hayan sido contratados.

Artículo 11: Movilidad geográfica.

Se llevan a cabo algunos cambios en el artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

Para empezar, es modificada la parte en la que se concreta como se entienden las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que tienen que dar lugar al traslado. Mientras que antes de la reforma quedaba recogido así en el estatuto: *“Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”*; la reforma nos dice: *“Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”*.

Así mismo, en los casos de traslado colectivo se elimina la posibilidad de que la autoridad laboral ordene la ampliación del plazo de incorporación con el que cuenta el trabajador y la paralización del traslado por un periodo máximo de seis meses.

Por último, se añade que mediante convenio o acuerdo se pueda establecer que, además de los representantes de los trabajadores, puedan tener preferencia de permanencia otros colectivos (trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad).

Lo cierto es que la reforma de este artículo crea cierta ambigüedad a la hora de entender que causas son las que pueden justificar tal movilidad, dando así un amplio margen a la empresa para poder utilizar este recurso en su conveniencia.

Esto puede llevar a que en muchas ocasiones se use sin que exista una necesidad real y con la idea de que los trabajadores rechacen el traslado y puedan ser despidos de manera procedente. Lo que conlleva a los trabajadores a verse obligados a aceptar traslados, si no quieren perder su trabajo, que quizás no son realmente necesarios para la supervivencia de la empresa.

Artículo 12: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En este apartado se modifican el artículo 41 y 50 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

Dentro de las modificaciones realizadas al artículo 41, la más relevante es sin duda añadir la cuantía del salario a la lista de materias que pueden ser modificadas bajo los términos recogidos en el artículo mismo.

Una vez más, se vuelve a modificar el párrafo en el que se recoge lo que se entiende por causas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, es decir las razones por las que se puede llevar a cabo tales modificaciones y una vez más vuelven a ser imprecisas.

En cuanto a modificaciones de las condiciones laborales individuales se disminuye el plazo que tiene el empresario para avisar al trabajador, pasando de 30 a 15 días a la fecha de su efectividad.

En el caso de que sean de carácter colectivo pasa de 15 a 7 días.

Las modificaciones de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos que se recogen en el Título III del propio estatuto pasan a realizarse bajo lo establecido en el artículo 82.3.

Por último, en el artículo 50 referente a la extinción por voluntad del trabajador, el punto uno acerca de las causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato, la letra a queda redactada de la siguiente manera: *“Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.”*

Con estas medidas una vez más el trabajador vuelve a ser el perjudicado. Al empresario le da vía libre para poder hacer una modificación de las condiciones laborales que recoge el artículo ya sean horario de trabajo, jornada, régimen de trabajo a turnos, rendimiento... y ahora también la cuantía del salario. Es el empresario tiene ahora todo el poder para decidir si bajar el salario ya antes acordado con el trabajador.

Artículo 13: Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Se realizan cambios en el artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual regula la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

En este caso la autorización de la autoridad laboral deja de ser necesaria para llevar a cabo el proceso.

También se simplifican los criterios a la hora de entender si se dan o no causas económicas, técnicas organizativas o de producción.

Una vez más estamos ante una situación en la que la empresa tiene una mayor independencia a la hora de tomar la decisión de suspender temporalmente el contrato de sus trabajadores. La figura de la autoridad laboral queda relegada a un segundo plano, en el que sus funciones se limitan a

participar en el periodo de consultas y a controlar que todo se haga sin que se produzca ninguna irregularidad. Pero el empresario ya no necesita su permiso previo.

Los trabajadores quedan una vez más desprotegidos y limitados a la autonomía del empresario.

Artículo 14 Negociación colectiva

Este artículo junto con el que afecta a la extinción del contrato de trabajo ha sido dos de los más polémicos del Real Decreto-ley. En este se modifican diversos aspectos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

El artículo 82 a partir de esta reforma recoge que la empresa podrá “descolgarse” del convenio colectivo del sector o de empresa en lo referente a jornada de trabajo, horarios régimen de trabajo a turnos, salarios, sistema de trabajo, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social cuando se den causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo acrediten. *“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.”*

En el caso de que durante el periodo de consultas no se llegue a ningún acuerdo existe la posibilidad de someter la disolución a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Se extiende la inaplicación del convenio hasta el momento de aplicar un nuevo convenio. Antes no podía ser superior a un plazo de tres años (solo para el caso del régimen salarial, el único que se contemplaba).

En el artículo 84 referido a concurrencia entre convenios se establece que los convenios de empresa tendrán prioridad a la hora de ser aplicados respecto a los convenios de carácter estatal, autonómico provincial en materia de salario horarios, horas extraordinarias, trabajo a turnos, clasificación profesional, modalidad de contratación y medidas para favorecer la conciliación.

En el artículo 85 se reduce el contenido mínimo que debe tratarse en los convenios colectivos. Se elimina los plazos mínimos de denuncia del convenio, máximos para iniciar la negociación y para la negociación.

Por último, en el artículo 86 se limita el plazo que debe transcurrir desde que se denuncia un convenio hasta que se llega a un acuerdo a dos años. Si para entonces no se alcanzase un acuerdo dicho convenio deja de tener vigencia en lugar de mantenerse como ocurría hasta entonces.

Con todos estos cambios la posición de negociación de los trabajadores y sus representantes queda fuertemente afectada dándole así mayor poder en ella a los empresarios gracias a que podrán no aplicarlos en ciertas situaciones o que podrán utilizar como “arma” el hecho de que si no se negocia un nuevo convenio podrán perder los derechos adquiridos en el convenio anterior.

Igualmente, ciertas condiciones laborales mínimas que antes quedaban protegidas con los convenios de ámbito estatal, autonómico o provincial pierden esta protección al poder ser aplicado preferentemente en estos casos el convenio de empresa.

Artículo 15: Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y reducción de jornadas.

Las empresas con trabajadores en suspensión de contrato o reducción de la jornada temporalmente por causas económicas, técnicas, organizativas de producción o fuerza mayor tendrán derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en referencia a dichos trabajadores siempre que se comprometa a mantener el empleo de estos trabajadores durante al menos un año a partir de que finalice la suspensión o reducción. Excepto si se trata de despido, disciplinario, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente, total o absoluta.

Una vez más nos encontramos ante la situación en la que se utilizan las cuotas a la seguridad social para aumentar los beneficios empresariales.

También en este contexto la medida puede crear cierta controversia, puesto que la empresa puede beneficiarse de ella solo cuando la suspensión o reducción incurra por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Así que se entiende que la empresa toma esa decisión debido a las consecuencias que contraen estas causas objetivas, las cuales, si realmente han afectado al normal funcionamiento de la empresa, no se solucionan con una simple reducción de cuotas.

Artículo 16: Reposición del derecho a la prestación por desempleo.

En este artículo se establece la restitución de las prestaciones por desempleo percibidas cuando se hayan suspendido contratos de trabajo temporalmente o reducido la jornada y después se extinguiera el contrato. Para ello la suspensión o reducción tuvo que ser durante el año 2012 y la extinción desde que entró en vigor este real decreto-ley hasta el 31 de diciembre de 2013

El derecho de la reposición es del número de días que se hubiera percibido durante la suspensión o reducción de jornada con un máximo de 180 días.

Esto supone una ayuda a aquellos trabajadores que se encontrarán en tales situaciones de suspensión o reducción de jornada y más adelante se llevara a cabo su despido.

5.4.- CAPITULO IV: MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL.

Artículo 17: suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del estatuto de los trabajadores.

Se mantiene la suspensión del apartado 5 del artículo 15 del has el día 31 de diciembre de 2012, medida que se había previsto en el Real Decreto-Ley 10/2011 de medidas urgentes para la promoción de empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad del empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Este artículo del Estatuto de los Trabajadores recoge que: *“los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”*.

Esto perjudica aquellos trabajadores que durante este periodo cumplan los requisitos para adquirir la condición de trabajadores fijos ya que permite que su contratante pueda seguir prolongando el contrato temporal sin garantizar su estabilidad en la empresa.

La empresa por su parte podrá seguir “encadenando” contratos temporales sin tener la obligación de realizarle al trabajador un contrato indefinido con las condiciones laborales que conlleva.

Hay que decir, que de todas formas se mejora para estos trabajadores lo dispuesto en la reforma laboral anterior el cual preveía mantener esta suspensión durante dos años.

Artículo 18: Extinción del contrato de trabajo

La modificación del despido fue uno de los cambios más trascendentales que trajo consigo esta reforma laboral. Las modificaciones que se llevaron a cabo en referencia a esto fueron:

El artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Despido colectivo.

Se modifica la delimitación de las causas. En el caso de que se lleve a cabo el despido colectivo por causas económicas la empresa solo debe demostrar que existe una disminución de los resultados de la empresa (nivel de ingresos o de ventas) persistente durante tres meses seguidos.

Antes debía demostrar que esta disminución persistente podía afectar a su viabilidad o su capacidad de mantener el volumen del empleo.

En el caso de causas técnicas, organizativas o productivas desaparece el deber de la empresa de acreditar y justificar que estas se deduce la decisión para prevenir una evolución negativa de la empresa o una mejor organización que favorezca su posición en el mercado.

Así mismo se suprime la necesidad de solicitar autorización administrativa para llevar a cabo el despido colectivo. Por tanto, la figura de la autoridad laboral de manera que sus funciones ahora se basan simplemente en la comunicación y el control, y su participación para hacer efectivo el periodo de consultas.

Se mantiene el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, pero ya no se exige llegar a un acuerdo con ellos.

En el artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Extinción del contrato por causas objetivas.

En los casos en los que el despido por causas objetivas se deba a la falta de adaptación del trabajador o la trabajadora a las modificaciones técnicas en el puesto el empresario debe ofrecer el curso dirigido a adaptarse a dichas modificaciones previamente a que se lleve a cabo la extinción. Esta no podrá ponerse en marcha hasta que transcurrieran como mínimo dos meses desde que finalizase la formación.

En los casos de extinción de contrato por absentismo laboral se suprime el requisito de que el índice total de la plantilla de absentismo deba superar el 2.5% para poder llevarse a cabo.

Artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Despido improcedente.

Se baja la cuantía de indemnización por este tipo de despido, pasando de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de cuarenta y dos mensualidades a 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

Los salarios de tramitación ya solo serán percibidos cuando se opte por la readmisión y no en el caso de que se lleve a cabo el despido y el pago de la indemnización, excepto en el caso de los representantes de los trabajadores

El artículo 209 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social se adapta a estas modificaciones.

Se modifica el artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en Orden Social y se tipifica el incumplimiento de las obligaciones del empresario como infracción muy grave en los casos de despido colectivo.

El trabajador queda en una clara posición de vulnerabilidad frente al empresario el cual tiene ahora más facilidades para prescindir de sus trabajadores tanto individual como colectivamente. Y estos tienen aún menos, si cabe, poder a la hora de influir en los procesos de despido colectivo. Aunque en caso de irregularidades en el proceso de despido colectivo el empresario tendría una sanción más fuerte.

Por otro lado, quedan los trabajadores aún más desprotegidos económicamente en los casos de despido improcedente, dándoles así al empresario más facilidades para poder extinguir su contrato sin ninguna razón.

En los casos de absentismo laboral, el trabajador queda ahora en una situación vulnerable por la cual, faltando una cantidad relativamente insignificante de días al trabajo, y a pesar de que el conjunto de la plantilla no se haya ausentando, corre el riesgo de perder su empleo.

La empresa saca claras ventajas de todos estos cambios. El despido se convierte para ellas en una potente arma con la cual pueden controlar más a los trabajadores y reemplazarlos con una facilidad que era impensable hace pocos años.

Artículo 19: Fondo de Garantía Salarial.

Se reforma el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores referente al FOGASA.

En los casos de extinción de contrato por causas objetivas o despidos colectivos en empresas de menos de 25 trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial se abonará al trabajador 8 días de salario por años de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores al año (antes se abonaba el 40% de la indemnización legal).

Además, a partir de esta reforma este pago se hará solamente a los trabajadores que gozaban de contrato indefinido.

En este apartado perjudica gravemente a los trabajadores, puesto que ahora no solo pierden su trabajo y no cobran toda la indemnización que les corresponde legalmente, sino que además se reduce aún más el cobro que perciben por la extinción de su contrato. Y en el caso de los trabajadores con contrato temporal no reciben ninguna indemnización.

Esto se realiza entendiendo que el FOGASA no puede cubrir una cuantía así de indemnizaciones, sin embargo, vemos como en otros artículos de esta misma reforma se bonifica a la empresa con una reducción en las cuotas correspondientes al Fondo de Garantía Salarial.

5.5.- CAPÍTULO V: MODIFICACIONES DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.

Artículo 20: De la jurisdicción y de la competencia.

En el artículo 2 de la ley modificada en este capítulo se elimina la especificación en procedimientos de suspensión temporal del contrato, reducción de jornada y despido colectivo sobre la competencia de los órganos judiciales de orden social en los casos de impugnaciones administrativas en materia laboral y sindical dejándolo más general.

En el artículo 6 se elimina la excepción en los casos de ERE, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción cuando los juzgados de lo social tengan competencia en procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas; dictados por órganos de la Administración General del Estado y los órganos públicos vinculados a ella.

Así mismo el artículo 7 es modificado en este apartado y a partir de aquí las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán sobre los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores cuando sus efectos sean de ámbito territorial de Comunidad Autónoma o inferior. También se añade que conocerán "*de los recursos de suplicación contra los autos de los jueces de lo mercantil previstos en los artículos 64.8 y 197.8 de la Ley Concursal*"

En el artículo 8 se modifica acerca de lo que conocerá la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En primer lugar, se elimina que tenga que conocer acerca de resoluciones administrativas en los casos de ERE, suspensión de contrato reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción. Por otro lado, se añade que conocerá de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores cuando se extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior a comunidad autónoma.

En este artículo simplemente se modifican las competencias que tendrán los distintos órganos judiciales sociales.

Artículo 21: De los actos procesales.

Se modifican, en el artículo 43 de la ley sobre los tiempos de las actuaciones, las excepciones a la inhabilidad de los días del mes de agosto en los casos de impugnación de resoluciones administrativos en eres. También en los casos de adopción de actos preparatorios, medidas cautelares y precautorias en materia de prevención de riesgos laborales accidentes de trabajo y enfermedades profesionales u otras actuaciones que busquen asegurar la efectividad de los derechos reclamados o que puedan dar lugar a un perjuicio que fuera difícil reparar.

Sí será hábil en los derechos establecidos en la ley de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Estos supuestos habían sido antes reflejados en la ley para proteger a los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad. Ahora, con esta nueva regulación los trabajadores quedan más susceptibles ante las actuaciones de ciertas actuaciones de la empresa.

Artículo 22: De la evitación del proceso.

Se modifica el artículo 64 sobre evitación a la conciliación o mediación previa. Se exceptúan del requisito de conciliación dos nuevas circunstancias. Los casos relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores y en los casos de suspensión del contrato y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor.

También se modifica el artículo 70 y son eliminados estos dos supuestos como excepciones del requisito de reclamación previa.

Al eliminarse el requisito de mediación se le quita cierta ventaja a la empresa, la cual al encontrarse en una situación relativamente privilegiada con respecto a los trabajadores puede crear cierta presión para que acepten un acuerdo que no les beneficia.

Artículo 23: De las modalidades procesales.

Los artículos 110 sobre efectos del despido improcedente 111 sobre efectos del recurso contra sentencias de declaración de improcedencia del despido son adaptados a las modificaciones hechas en el artículo 17 de este mismo texto sobre los pagos de los salarios de tramitación y demás indemnizaciones en los casos de despido improcedente.

Se añade en el capítulo cuatro de esta ley un artículo sobre despido colectivo por causas económicas técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. En él se regula el proceso a seguir para impugnar la decisión empresarial por parte de los representantes de los trabajadores. La cual podrá ser impugnada porque no concurra la causa legal acreditada, porque no se respete lo previsto en el estatuto de los trabajadores o porque exista fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a la hora de tomar la decisión. Mientras se resuelve el proceso se paraliza la tramitación de las acciones individuales iniciadas.

Se elimina la posibilidad de declarar nulo el despido colectivo por causas económicas tecnológicas organizativas o de producción en el caso de que no se hubiera tramitado la autorización administrativa.

La regulación procesal de la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por fuerza mayor se equipara a la de los

casos de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en el artículo 138.

Este artículo en general busca adaptarse a las modificaciones realizadas previamente en esta reforma acerca de despido procedente y colectivo por causas objetivas.

Las modificaciones en cuanto a despido procedente resultan beneficiosas para el empresario el cual ahorrara costes a la hora de despedir a un trabajador si motivo justificable. Y por tanto el trabajador perderá no solo su puesto de trabajo, sino que además se le perjudica aún más económicamente.

En cuanto a despido colectivo por un lado se beneficia al empresario el cual no tendrá que solicitar previamente una autorización administrativa. Por otro lado, se les ofrece a los trabajadores una vía para impugnar la decisión y se protege al trabajador durante dicho proceso.

Artículo 24: De los medios de impugnación.

En este apartado añade dos casos en los que las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia no tendrán competencia en caso de recurso de suplicación adaptándose a lo modificado en el apartado 20 de este mismo capítulo.

Artículo 25: De la ejecución de la sentencia.

Por último, en cuanto a la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social se reforma el artículo 281, concretamente en lo referente a los pagos que se realizan cuando un despido es declarado improcedente y por tanto se adapta a los cambios hechos sobre el pago de salarios de tramitación.

5.6.- DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera: Financiación, aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las condiciones sociales.

En este apartado se recogen los medios por los cuales se financian las bonificaciones previstas en este texto. Estas bonificaciones se financian a partir de la partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Disposición adicional segunda: Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.

Se añade una disposición adicional vigésima en el que se especifica sobre las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción por las que se puede aplicar el despido objetivo a los entes, organismos y entidades del sector público.

Se entenderá que se concurre en causas económicas cuando se produzca “una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es

persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos." Por causas técnicas se entenderá cuando se produzcan cambios en los medios o instrumentos necesarios para llevar a cabo el servicio público concreto; y serán organizativas cuando los cambios sean en los métodos de trabajo o sistemas.

Disposición adicional tercera: Aplicación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Se añade una disposición adicional vigésimo primera al estatuto de los trabajadores por la cual se especifica que no se aplicara a los trabajadores de la Administraciones Publicas ni entidades de derecho público lo recogido sobre suspensión de contrato o reducción de jornada laboral por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o por fuerza mayor en el artículo 47 de la propia ley excepto cuando estas *"se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado"*.

Disposición adicional cuarta: Control de incapacidad temporal y Mutuas de Accidentes y de Trabajo y de Enfermedades Profesionales.

Deja abierta la posibilidad de una modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Disposición adicional quinta: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Se fija el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley para regular mediante un real decreto la Comisión Consultiva Nacional de Convenios.

Disposición adicional sexta: Medidas de apoyo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Se refuerza a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a la hora de llevar a cabo sus actuaciones por la Dirección General de Empleo previamente consultando a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Disposición adicional séptima: Normas aplicables en las entidades de crédito.

Se limitan las cuantías a percibir por indemnizaciones por terminación de trabajo a personas que ocupen cargos de dirección o administración en una entidad de crédito. Se exponen unos criterios para la extinción y suspensión del contrato para las personas que ejerzan dichos cargos.

Disposición adicional octava: Especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal.

Se limitan las indemnizaciones por extinción de contrato y retribuciones para los contratos de alta dirección y mercantiles del sector público estatal.

Disposición adicional novena: Adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional.

Se establece un plazo de un año para adaptar los convenios colectivos en vigor a lo reformado en este real decreto-ley.

De las disposiciones adicionales cabe destacar las limitaciones puestas a las indemnizaciones recibidas por parte de los altos cargos de entidades de crédito y en los contratos mercantiles en la extinción del contrato las cuales llegaban a ser enormemente cuantiosas. También se abre la posibilidad de extinción de contratos a trabajadores del sector público por causas objetivas.

5.7.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera: Régimen transitorio de actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación.

En esta disposición se detalla el proceso para autorizar a las empresas de trabajo temporal para actuar como empresas de colocación.

Disposición transitoria segunda: Bonificación en los contratos vigentes.

Se aclara que para los contratos que previamente a esta reforma gozaran de bonificaciones o reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social se regirán por la normativa que estaba vigente cuando se celebraron.

Disposición transitoria tercera: Normas relativas a la reposición de prestaciones por desempleo.

Se aclara que aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo se extinguiera previamente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, y su contrato hubiera sido suspendido o se hubiera reducido la jornada antes de la extinción tendrán derecho a las reposiciones por desempleo que se estipularan en la norma vigente en el momento del despido.

Disposición transitoria cuarta: Vigencia en los convenios denunciados en la fecha de entrada en vigor de este decreto-ley.

Para los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados previamente a la entrada en vigor de este decreto-ley, el plazo de dos años que se estipula se iniciara a partir de la entrada en vigor del mismo.

Disposición transitoria quinta: Indemnizaciones por despido improcedente.

Se establece que los en los contratos realizados después de la entrada en vigor de dicha ley se les pagara una indemnización por despido improcedente de 33 días de salario por año trabajado, mientras que en los contratos realizados antes la indemnización se calculara a razón de 45 días de salario por año trabajado por el tiempo de trabajo previo a la entrada en vigor de la reforma y 33 días por año por el tiempo de prestación de servicios posterior.

Disposición transitoria sexta: Contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley

Dichos contratos se registrarán por lo estipulado en el momento de su celebración. Sin embargo, en caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente se registrará por lo recogido en este decreto-ley.

Disposición transitoria séptima: Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes.

En este apartado se recoge la forma en la cual proceder en los contratos para la formación realizados antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley.

Disposición transitoria octava: Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley

En este apartado se recoge el proceso para la puesta en marcha de los contratos para la formación que se celebren a partir de la entrada en vigor del real decreto-ley.

Disposición transitoria novena: Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje

Se aumenta la edad límite por la que se podrá realizar este contrato, subiendo de los 25 a los 30 años, hasta que la tasa de desempleo este por debajo del 15%.

Disposición transitoria décima: Régimen aplicable a los expedientes de regulación de empleo en tramitación o con vigencia en su aplicación a la entrada en vigor de este real decreto-ley.

En el caso de que dichos expedientes de regulación estuvieran en tramitación se registrarán por la ley vigente en el momento en el que se iniciaron. Si fueron resueltos por la Autoridad Laboral se registrarán por la normativa que hubiera cuando se dictó la resolución.

Disposición transitoria undécima: Normas relativas a la modalidad procesal del artículo 24 de la ley 36/2011, del 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción social.

Esta se aplicará a los despidos que se inicien después de la entrada en vigor de real decreto-ley.

Disposición transitoria duodécima: Normas transitorias sobre aportaciones económicas de las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos.

En caso de los despidos colectivos se hayan autorizado antes de la entrada en vigor del real decreto-ley, solo se realizarán las aportaciones que esta nueva ley establece para estos casos cuando la resolución afecte a más de 100 trabajadores.

En las disposiciones transitorias simplemente se recogen las adaptaciones necesarias para cumplir la nueva regulación que se establece en el texto del real decreto-ley de la reforma. Cabe destacar que se aumenta temporalmente la edad con la que se podrán celebrar contratos para la formación, precarizando aún más las condiciones laborales entre los jóvenes.

5.8.-DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Disposición derogatoria única: Alcance de la derogación normativa

Se derogan las siguientes disposiciones:

- *“Disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.”* sobre el contrato para el fomento de la contratación indefinida.
- *“Disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”* sobre el abono de Garantía Salarial en los contratos de carácter indefinidos nacidos a partir de la puesta en marcha de dicha ley.
- *“Disposición transitoria séptima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”* sobre los límites de edad en los contratos de trabajo para la formación
- *“Disposición final primera del Real decreto-ley 10/2011, del 26 de agosto de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de personas que agoten su protección por desempleo.”* por la cual se integran el Servicio Público de Empleo Estatal y el Fondo de Garantía Salarial en un solo organismo
- *“El apartado 3 del artículo 105 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.”* En el cual se recogía que el reconocimiento de la improcedencia del despido efectuado en la carta de despido vinculaba al empresario que no podría alterar ni la cualificación ni el importe salvo error de cálculo.
- *“El artículo 4.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.”* sobre bonificaciones los casos de contratos indefinidos suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijos una vez reincorporados.
- *“El artículo 2 del Real decreto-Ley 10/2011, del 26 de agosto de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de personas que agoten su protección por desempleo.”* sobre reducción de cuotas en los contratos para la formación.

5.9.- DISPOSICIONES FINALES.

Disposición final primera: Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Se reforman dos apartados del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Primero en el artículo 37 sobre descanso semanal, fiestas y permisos se especifica que en el caso de reducción de jornada por cuidado de menores deba ser diaria. También se introduce la posibilidad de poder regular por convenios colectivos la concreción horaria de la reducción de jornada y se concreta que se deba precisar con antelación la fecha en la que se iniciará y finaliza el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

En segundo lugar, se modifica el artículo 38 sobre vacaciones anuales en el cual se añade que en los casos de se podrán disfrutar las vacaciones tras finalizar la incapacidad temporal siempre que no pasen más de 18 meses desde el final del año en que se han originado.

Disposición final segunda: Cuenta de formación.

Se establece que el gobierno desarrollará una cuenta de formación como se prevé.

Disposición final tercera: Cheque de formación.

El gobierno estudiara si conviene crear un cheque para financiar el derecho individual a la formación de trabajadores.

Disposición final cuarta: Despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 años en empresas con beneficios.

La disposición adicional decimosexta de la ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social recoge que las empresas con más de 500 trabajadores que realicen despidos colectivos e incluyan en este a trabajadores con más de 50 años deben realizar una aportación económica al Tesoro Público. Se debe dar la situación en la que, aunque concurran en las causas objetivas para poder llevar a cabo el despido colectivo, hayan tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores al principio del proceso.

En este apartado se modifican los criterios de este proceso.

Disposición final quinta: Modificaciones del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en materia de protección por desempleo.

Los artículos 203, 208 y 210 de la Ley General de la Seguridad Social son reformados para adaptarse a la supresión de la necesidad de autorización por parte de la Administración.

Disposición final sexta: Acreditación de situaciones legales de desempleo que provengan de despido colectivo, o suspensión del contrato o reducción de jornada.

Se añade una nueva disposición adicional quincuagésimo cuarta al Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social sobre la acreditación de situaciones legales de desempleo que provengan del despido colectivo, o suspensión del contrato y reducción de jornada.

Disposición final séptima: Modificación del Real Decreto 395/2007, del 2 de marzo en el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

En el artículo 22 de esta ley se añade que el Servicio Público de Empleo Estatal deberá especificar las acciones formativas prioritarias en cada convocatoria.

Disposición final octava: Modificación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

En el artículo 3 se añaden como beneficiarios a los centros y entidades de formación debidamente acreditados

Disposición final novena: Horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial.

Se establecen las bases y los tipos de cotización para las horas extra que se legalizan en esta real decreto-ley para los contratos a tiempo parcial.

Disposición final décima: Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre de Empleo.

Se elimina del artículo 23 de esta ley la vigencia de *“la disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de políticas de empleo, y que afecten a personas con discapacidad, permanecerán en vigor en aquellas Comunidades Autónomas donde no se desarrollen acciones y programas propios en esta materia”*.

Disposición final undécima: Modificación del Real Decreto 154/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

Se elimina el apartado de: “Medidas estatales de inserción laboral de personas con discapacidad” recogido en el apartado 5.6 de este Real Decreto.

Disposición final duodécima: Medidas de ámbito estatal en la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

Se establece que las acciones y medidas recogidas en este apartado tendrán carácter de medidas estatales con efecto para el conjunto del Estado por parte de las Comunidades Autónomas y el SEPE.

Disposición final decimotercera: Modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, del 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

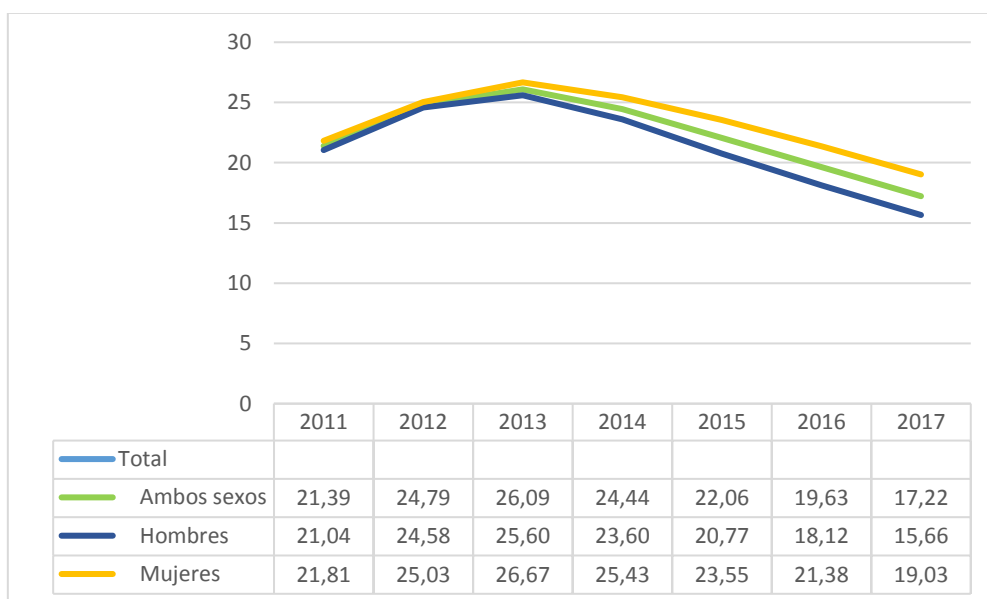
Se modifica la disposición transitoria cuarta de dicha ley. En los casos de pago único de la prestación por desempleo, para los hombres menores de 30 años y las mujeres menores de 35, el límite máximo del importa es ahora del 100%. Antes de la reforma el límite máximo era del 80%.

Entre las disposiciones finales encontramos una vez más adaptaciones para poner en marcha este real decreto-ley pero también nuevas modificaciones que afectan positivamente a los trabajadores (como es que se puedan disfrutar las vacaciones una vez terminada la incapacidad temporal o el pago que deben al Tesoro Público las empresas que lleven a cabo despidos con trabajadores con más de 50 años) y negativas (como es que se deba precisar con antelación el inicio y finalización del permiso por lactancia o la reducción de jornada por guarda legal).

6.- MERCADO LABORAL DESPUÉS DE LA REFORMA.

En España ya hace un tiempo que se oye hablar de recuperación económica. La subida, más o menos continuada, del PIB parece “hacer eco” de ello. También los datos de desempleo muestran una cierta mejoría. Como vemos en la figura 4, el gráfico recoge la evolución de la tasa de paro desde 2011 hasta el año pasado, a pesar de que el paro tras la reforma siguió subiendo durante un año, a partir del año 2013 comienza a descender.

Figura 4: Tasa de paro por sexo

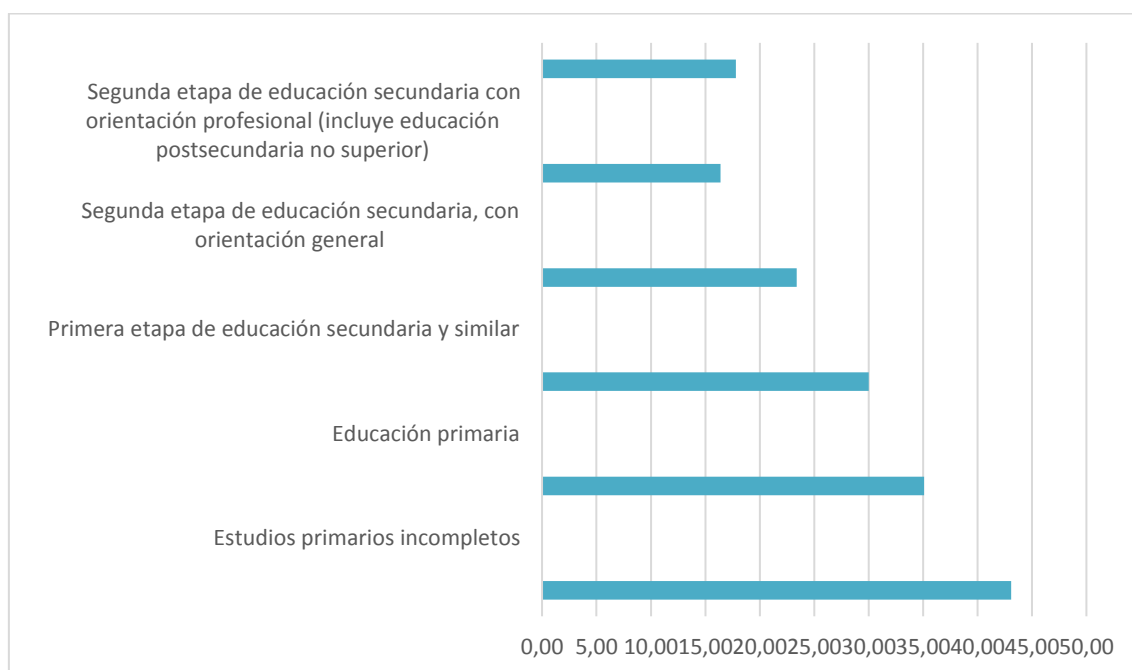


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Es evidente que, durante los primeros años de la reforma, esta no tuvo la acogida en cuanto a la creación de empleo que se esperaba de ella, y aunque si bien es cierto que actualmente la cifra de desempleo ha mejorado notablemente es difícil saber si esto ha sido gracias a las medidas tomadas por el gobierno en materia laboral o si la recuperación ha sido a pesar de dichas medidas.

Si nos centramos en los datos de paro en función de la formación como se recoge en a figura 5 podremos ver que el paro ha afectado de manera inversamente proporcional al nivel de estudios, es decir aquellos con un nivel de estudios más bajos tienen mucho más difícil la tarea de encontrar un trabajo.

Figura 5: Tasa de paro por nivel de formación alcanzado



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Pero la cantidad de trabajadores y desempleados que hay en el mercado no es el único aspecto que nos da una imagen sobre la situación en la que se encuentra el empleo en España. El tipo de contrato también es un indicador importante a la hora de estudiar el mercado laboral.

En la figura 6 se ve una tabla sobre la evolución que durante estos años han tenido los contratos de trabajo. Sobre el contrato indefinido se aprecia una evolución demasiado positiva. Aunque ha habido una subida paulatina de este tipo de contrato, la cifra del año pasado no es mucho más alta que la que teníamos el año previo a la reforma. Sin embargo, los contratos temporales si han tenido una subida más relevante. Esto nos da una idea del tipo de trabajo que se ha crecido

con la reforma. A pesar de que esta decía favorecer la celebración de contratos indefinidos, la realidad es que lo que ha hecho ha sido potenciar la creación de un tipo de trabajo temporal e incierto para los y las trabajadoras.

Figura 6: evolución del tipo de contrato 2011-2017

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Total	15.715,1	15.228,2	14.773,5	14.285,8	14.069,1	14.573,4	15.394,2
De duración indefinida:							
Total	11.524,2	11.260,3	11.059,3	10.857,1	10.813,6	11.162,0	11.524,9
Temporal:							
Total	4.190,9	3.968,0	3.714,2	3.428,7	3.255,5	3.411,4	3.869,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Si observamos la evolución de los contratos temporales según la subvariedad existente, lo primero que se estima es que prácticamente todos han crecido desde el año 2012.

El que parece tener un número mayor es sin duda el contrato eventual o por circunstancias del mercado.

La celebración de contratos para la formación y el aprendizaje por su parte ha aumentado, aunque de forma leve.

Asimismo, es reseñable el aumento del contrato estacional, el cual prevalente se deba al turismo.

Desde luego es evidente el aumento de la temporalidad desde que entra en vigencia el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Figura 7: contratos temporales según el tipo (2011-2017)

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Temporal: Total	4.190,9	3.968,0	3.714,2	3.428,7	3.255,5	3.411,4	3.869,3
Temporal: Eventual por circunstancias de la producción	889,2	792,8	723,5	682,9	635,6	656,6	720,3
Temporal: De aprendizaje, formación o práctica	180,7	186,4	178,0	151,9	135,6	117,6	137,7
Temporal: Estacional o de temporada	305,1	287,4	296,6	319,7	299,0	279,3	296,7
Temporal: En periodo de prueba	40,6	38,4	33,7	29,2	30,2	32,0	37,7
Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	526,8	493,6	443,4	402,5	363,7	405,1	452,9
Temporal: Para obra o servicio determinado	1.728,3	1.656,9	1.524,9	1.321,3	1.243,4	1.293,3	1.482,5
Temporal: Verbal, no incluido en las opciones anteriores	143,2	158,4	167,4	166,7	181,5	220,0	287,3
Temporal: Otro tipo	88,8	99,4	94,5	89,4	106,1	116,2	144,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Sobre el Salario Mínimo Interprofesional (figura) podemos apreciar como la subida de este es bastante leve a lo largo de los años situándose la última subida en 735,90 euros mensuales.

Un informe de la OCDE (Organización para la cooperación y el desarrollo económico) sitúa a España como el segundo de sus países con mayor número de pobres en edad de trabajar, solo por detrás de Grecia.

El mercado laboral se presenta con una tasa de desempleo que se ha reducido, pero en que nos encontramos por lo general una mala calidad de los empleos creados.

Figura 8: Salario Mínimo Interprofesional por año.

Año	Mes
2012	641,40
2013	645,30
2014	645,30
2015	648,60
2016	655,20
2017	707,70
2018	735,90

Fuente: Elaboración propia con datos de <http://www.empleo.gob.es>

7.- CONCLUSIONES

Es común que en los periodos de recesión económica se polaricen las desigualdades. Hace unos días nos levantábamos con la noticia de que había aumentado el número de millonarios en un 76% en nuestro país desde el año 2008, también es mal alto el número de personas que viven bajo el umbral de la pobreza y no es casualidad.

En un contexto así, la lucha entre las fuerzas del capital y el trabajo se hacen más evidentes. Tras concluir este análisis realizado a la última Reforma Laboral hay una cosa que queda clara y es la contraposición entre los intereses de la parte empresarial y de la clase trabajadora. Y en dicha reforma se ha podido esclarecer quien ha sido beneficiado.

De una parte, los derechos del trabajador quedan reducidos notoriamente, las concesiones a este son escasas y todo ello bajo la excusa de la difícil situación que atraviesa el país.

Por otro lado, al empresario se otorga una amplia flexibilidad para intervenir y controlar las relaciones laborales e incentivos económicos son constantes.

Es inevitable percibir la suavidad con la que es tratada una parte mientras que a la otra se le exige un sacrificio inevitable.

En definitiva, este tipo de reformas suelen ser promovidas bajo el pretexto de la creación de empleo, pero rara vez las reformas de las condiciones laborales crean empleo real.

Es difícil creer que medidas como las que conllevan el abaratamiento del despido puede ayudar a la creación de puestos de trabajo. Sus efectos reales consisten como hemos ido viendo en aumentar o disminuir el poder y los derechos de los empresarios/as y aumentar o disminuir los derechos y el poder de los trabajadores/as, o equilibrarlos. Todo ello en función de cómo este planteada.

Es más beneficioso, a la hora de favorecer el empleo, invertir recursos en desarrollar políticas activas de empleo, abordar cuestiones acerca de la estructura productiva, fomentar la innovación...

8.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Guiddens Anthony (2007), Sociología.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
- Macionins Jhon (2002), sociología.
- Marx Karl (1891), Trabajo asalariado y capital.
- Marx Karl (1867), El Capital (Libro primero) El proceso de producción del capital.
- Pastor J El Movimiento (2011), 15-M. Un nuevo actor sociopolítico frente a la “dictadura de los mercados”, artículo online disponible en: <http://www.vientosur.info/documentos/Art.%20Soc.pdf>.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 10/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Recurso online: <https://www.datosmacro.com/>.
- Recurso online: <http://www.ine.es/>.
- Santos Ortega Antonio, Martín Martín (2012), Paz La juventud española en tiempos de crisis, paro, vidas precarias y acción colectiva, Artículo online disponible en: <https://recyt.fecyt.es/index.php/sociologiatrabajo/article/view/55880>.