



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LA CORRELACIÓN CAPITAL-TRABAJO EN LA NUEVA REFORMA LABORAL ESPAÑOLA

Alumno: Víctor Armenteros Martínez

06/2019

TÍTULO: La correlación capital-trabajo en la nueva Reforma Laboral española

AUTOR: Víctor Armenteros Martínez

TUTOR: Sergio Leónidas Ariza Segovia

TITULACIÓN: Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

RESUMEN

El trabajo se fundamenta en la correlación capital-trabajo en la reforma laboral española, en este caso en cuestión vamos a analizar la reforma laboral de 2012 en comparación con la de 2010, para poder analizar las novedades introducidas por la actual reforma y poder responder a la respuesta de la correlación capital-trabajo a través de los conceptos de explotación y plusvalía. Se abordarán cinco capítulos en los que vienen establecidos los artículos y leyes a tener en cuenta. Esto permitirá una mejor visión en la relación que existe entre el empresario y el trabajador. A su vez, se analizarán las ventajas e inconvenientes con las que van a contar tanto los empresarios como los trabajadores y las distintas soluciones al respecto para la consecución de una mejoría en relación a la situación económica actual, en la que la crisis ha sido la principal culpable.

ABSTRACT

The work is based on the capital-labor correlation in the Spanish labor reform, in this case in question we are going to analyze the labor reform in 2012 compared to 2010, to be able to analyze the news introduced by the current reform and be able can reply the answer. Of the capital-labor correlation through the concepts of exploitation and surplus value. Five chapters will be discuss in which the articles and laws to be taken into account are estabilished. It will allow a better vision to the relationship between employer and worker. At the same time, we will analyze the advantages and disadvantages with which both employers and workers will have different solutions in order to achieve an improvement in relation to the current economic situation, in which the crisis has been the main guilty.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	
2. LA REFORMA LABORAL DE 2012.....	
2.1 MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD.....	
2.1.1 Intermediación laboral.....	
2.1.2 Formación profesional y contratos para la formación y el aprendizaje.....	
2.2 FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO.....	
2.2.1 Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores.....	
2.2.2 Trabajo a tiempo parcial.....	
2.2.3 Trabajo a distancia o teletrabajo.....	
2.2.4 Bonificación por transformación de contratos.....	
2.3 MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCIÓN DEL EMPLEO.....	
2.3.1 Sistema de clasificación profesional.....	
2.3.2 Distribución del tiempo de trabajo.....	
2.3.3 Movilidad funcional.....	
2.3.4 Movilidad geográfica.....	
2.3.5 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....	
2.3.6 Suspensión del contrato o reducción de la jornada de trabajo.....	
2.3.7 Negociación colectiva.....	
2.4 MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL.....	
2.4.1 Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores: Contratos temporales.....	
2.4.2 La extinción del contrato de trabajo.....	

2.4.2.1 Despido colectivo.....	
2.4.2.2 Despido objetivo.....	
2.4.3 Fondo de Garantía Salarial.....	
2.5 MODIFICACIONES DE LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.....	
2.5.1 Jurisdicción y Competencia.....	
2.5.2 Modalidades procesales.....	
2.6 DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS, POR DESPIDO COLECTIVO Y OTRAS CAUSAS DE EXTINCION.....	
2.6.1 Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.....	
2.6.2 Medios de impugnación y sentencias.....	
3. CONCLUSIONES.....	
4. BIBLIOGRAFÍA.....	

1. INTRODUCCIÓN

En primer lugar, vamos a observar y a analizar las opiniones que tienen los distintos autores sobre el capital y el trabajo, las cuales nos van a servir para tener una cierta base a la hora de analizar y sacar las conclusiones pertinentes.

“Las reformas laborales que se vienen implantando de forma ininterrumpida a lo largo de las últimas décadas han tenido como finalidad recortar los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras e imponer un mercado laboral caracterizado por la precariedad y las altas tasas de paro. La de 2012 supuso un paso de gigante en la precarización de las relaciones laborales.” (Navas. R.; 2014; pág. 1)

“La reforma laboral aprobada en 2012 convirtió en fuente de ley multitud de reivindicaciones históricas de la patronal. La normativa aprobada en febrero de 2012 contenía una batería de medidas agresivas orientadas a precarizar las condiciones laborales y sociales de la clase trabajadora. Sus elementos centrales fueron los siguientes:

- Universalizar y facilitar las causas de despido procedente,*
- Eliminar la autorización administrativa de los ERE*
- Implantar el contrato de emprendedores con despido gratuito y sin causa durante un año,*
- aumentar el poder de las ETTs con potestad para ser agencias de colocación colaboradoras con el SEPE,*
- facilitar el descuelgue de convenio por parte empresarial,*
- Aumentar las causas para despidos colectivos en la Administración y el sector público,*
- Facilitar a la patronal la reducción salarial y la modificación sustancial de las condiciones laborales,*
- Bonificaciones empresariales por contratos basura,*

· Legalizar el despido alegando baja por enfermedad común, etc.´´(Navas, R.; 2014; pág. 1)

´´Esta reforma laboral ha disparado el número de trabajadores afectados por descuelgue de convenio. Por otra parte, con el fin de la ultraactividad contemplada en la misma, la patronal ha conseguido una de sus reivindicaciones históricas (la duración indefinida de los convenios ha terminado).´´ (Navas, R.; 2014; pág. 1)

´´Bajo el capitalismo, todos los gobiernos tienden a facilitar un proceso de acumulación de capital y de recuperación de la tasa de ganancia en momentos de crisis. En este sentido, entre los objetivos de la reforma laboral, se encuentra la intención de facilitar una rebaja salarial en el sector público y privado para reducir el gasto público y que los capitalistas recuperen su tasa de beneficios.´´ (Navas, R.; 2014; pág. 1)

´´En cuanto al paro y la precarización:

La patronal no para de repetir que para crear empleo únicamente hace falta “flexibilizar el mercado laboral”; es decir, abaratar el despido, bajar los salarios y empeorar las condiciones de trabajo. ´´ (Navas, R.; 2014; pág. 1)

´´La precarización y el paro se han extendido por todos los sectores productivos y en todas las franjas de edad. Las familias con todos sus miembros en paro desde la crisis han crecido vertiginosamente, encontrándose muchas de ellas en una situación dramática y sin horizontes esperanzadores a la vista. Además, el gobierno ha recortado las prestaciones y subsidios de desempleo, e incluso ha endurecido el acceso del subsidio para desempleados mayores de 55 años.´´ (Navas, R.; 2014; pág. 1)

´´Es necesario que el movimiento obrero adquiera mayor fuerza y protagonismo en la lucha contra las políticas de ajuste. Pero cambiar la correlación de fuerzas no basta con decir que estamos hartos de pacto social. Tampoco podemos estar continuamente hablando sobre las reivindicaciones de la patronal, tenemos que hablar de las nuestras y luchar por ellas con unos criterios ideológicos claros y anticapitalistas. Debemos identificar unos objetivos en torno a los que unirnos y popularizar una tabla reivindicativa de mínimos que incluya cuestiones como la jornada laboral de 35 horas sin reducción salarial, jubilación a los 60 años, aumento drástico del salario mínimo, eliminación de las ETTs, prohibición del despido libre, etc. De esta manera

empezaríamos a arrebatarnos la iniciativa reivindicativa a la patronal y erosionar su poder. Y en esta tarea solamente un sindicalismo de clase realmente combativo y anticapitalista, puede ser eficaz a la hora de ganar conflictos con la patronal y evitar que la patronal continúe teniendo éxito en sus planes de recorte.'' (Navas, R.; 2014; pág. 1)

La clave para abordar la correlación capital-trabajo reside en la explicación que da Karl Marx sobre este tema, a través de lo que él denomina la fórmula del capital en la que la plusvalía es creada por el trabajo en el proceso de producción.

''En primer lugar para Marx, una clase es un grupo de personas que tiene una misma relación con los medios de producción, es decir, aquellos con los que se ganan la vida. Antes de la aparición de la industria moderna, los medios de producción consistían primordialmente en la tierra y los instrumentos que servían para cultivarla o para cuidar el ganado. Por consiguiente, en las sociedades preindustriales las dos clases fundamentales eran quienes poseían la tierra (los aristócratas, la nobleza o los dueños de esclavos) y los que se dedicaban a hacerla producir (los siervos, los esclavos y los campesinos libres). En las sociedades industriales modernas, las fábricas, las oficinas y la maquinaria, así como la riqueza o el capital necesarios para obtenerlas, se hicieron más importantes. Las dos clases principales son la de quienes poseen estos nuevos medios de producción (los industriales o capitalistas) y la de quienes se ganan la vida vendiendo a éstos su fuerza de trabajo (la clase obrera o, en el término que Marx suele preferir y que ahora resulta bastante arcaico, el <<proletariado>>'' (Giddens, A.;2002; pág. 365)

''Según Marx, la relación entre las clases se basa en la explotación. En las sociedades feudales, la explotación tomó la forma de una transferencia directa de lo que producía el campesinado a la aristocracia. Los siervos estaban obligados a dar una cierta parte de su producción al señor o tenían que trabajar un determinado número de días al mes en las tierras de éste, cultivando los productos que consumirían él y su séquito. En las sociedades capitalistas modernas la fuente de la explotación es menos evidente y Marx pone mucho interés en dilucidar su naturaleza. En el curso de un día de trabajo, razona Marx, los trabajadores producen más de lo que el empresario necesita para recuperar el salario que les paga. Esta plusvalía es el origen de la ganancia que los capitalistas pueden utilizar en su propio beneficio. Un grupo de trabajadores en una fábrica textil, digamos, puede producir un centenar de trajes al día. La venta de la mitad de los trajes proporciona una renta suficiente para que el fabricante pague los salarios de los

trabajadores y el coste de la instalación y del equipo. El ingreso que genera la venta del resto de la ropa constituye el beneficio'' (Giddens, A.; 2002; pág. 366)

''A Marx le impresionaban las desigualdades que crea el sistema capitalista, por esto utilizó el termino depauperación para describir el proceso mediante el cual la clase trabajadora se empobrece cada vez más en comparación con la capitalista. Aunque aumente la prosperidad de los trabajadores en términos absolutos, el desfase entre ellos y la clase capitalista sigue aumentando cada vez más. Estas desigualdades entre capitalistas y clase trabajadora no eran de una naturaleza estrictamente económica. Marx señaló que con el desarrollo de las fábricas modernas y la mecanización de la producción el trabajo suele hacerse aburrido y opresivo al máximo. Constituye nuestra fuente de riqueza, pero suele ser agotador desde el punto de vista físico y mentalmente tedioso.'' (Giddens, A.; 2002; pág. 367)

2. LA REFORMA LABORAL DE 2012

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se encuentra diseccionado en cinco capítulos y concluye además con numerosas disposiciones adicionales, finales y transitorias.

En el Capítulo I se exponen múltiples medidas para fomentar la empleabilidad de los trabajadores mediante un aprendizaje permanente que les permita desarrollar completamente sus capacidades profesionales. Por otro lado, se introducen modificaciones en el contrato para la formación y el aprendizaje cuyo propósito consiste en potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas.

El capítulo II incluye La reforma laboral de 2012. Antecedentes, causas y consecuencias 18 diversas disposiciones dirigidas a fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo, principalmente en aquellos colectivos más afectados por la situación económica: los jóvenes y las PYMES, que representan prácticamente la totalidad del tejido productivo español.

En el capítulo III contiene diversas medidas alternativas al despido que intentan favorecer la flexibilidad interna, adaptando las condiciones de trabajo en las empresas a la coyuntura económica.

El Capítulo IV presenta un conjunto de preceptos en un intento de favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral, que posibilite acabar con la excesiva rotación y la segmentación acusada.

Por último, el capítulo V, incluye la reforma del régimen jurídico sustantivo de la suspensión temporal del contrato, de la reducción temporal de la jornada y del despido colectivo en lo relativo a la supresión de la autorización administrativa de la autoridad laboral, obligando a adaptar el tratamiento procesal de dichas instituciones.

2.1 MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

2.1.1. Intermediación laboral

El artículo 1 pone a disposición la posibilidad de poder externalizar las competencias a través de las materias de intermediación, dando lugar a que las empresas de trabajo temporal (ETT), sean las encargadas de poner a disposición de otra empresa de forma temporal a trabajadores contratados por esta. Siempre y cuando cuente con la pertinente autorización según lo establecido en la normativa 56/2003 de 16 de diciembre.

Con relación a la correlación capital-trabajo cabe destacar que este artículo hace más referencia al capital aumentando el poder de las ETTs autorizadas para actuar como agencias de colocación colaboradoras con el SEPE dando lugar a que se produzca una cierta explotación siendo las empresas de trabajo temporal quien tengan mayor control sobre los trabajadores y haciendo que aumente más sus ingresos a través de la denominada plusvalía que es el beneficio adicional que obtienen los empresarios por el trabajo realizado por sus trabajadores.

A diferencia con este artículo en la reforma de 2010 las agencias de colocación podían ser públicas o privadas con o sin ánimo de lucro y el trabajador debía estar inscrito como solicitante de empleo del Servicio Público de Empleo Estatal y además suscribir un compromiso de la realización de dicha actividad. Una vez que el trabajador se encontraba inscrito podía entonces optar a dichos beneficios o subsidios de las empresas de colocación que los precisasen, por lo cual en este sentido se daba más importancia al trabajador haciendo posible que dicha plusvalía se vea más repartida entre el trabajador y el empresario y no tienda hacia una visión más capitalista

2.1.2. Formación profesional y contratos para la formación y el aprendizaje

El avance de la formación profesional con referencia al empleo ha sido considerable, con un significativo incremento de la participación de empresas y trabajadores con relación a las acciones formativas, pero pese a esto se hace referencia también la necesidad de ciertas mejoras, desarrollando la reforma en torno a dos vertientes: la formación profesional y los contratos para la formación y el aprendizaje.

En relación a la formación profesional, en primer lugar, se aprecia la modificación del artículo 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores en donde queda reconocido el derecho individual a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluyendo la que sea necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como cualquier otra que tuviera como finalidad la posible mejoría en empleabilidad.

En segundo lugar, se producen una serie de novedades relacionadas con el contrato para la formación y el aprendizaje, cuyo fin principal será la consecución de la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen que tenga una alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa, introduciendo algunas modificaciones del apartado 2 del artículo 11 y del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores con relación a la anterior reforma.

- La edad máxima se mantiene en 25 años, en el caso de los discapacitados no tienen una edad tope, ahora bien, esta edad se mantendría igual hasta que la tasa de desempleo se situé por debajo del 15% lo que dará lugar a que se puedan llevar a cabo con menores de 30 años.
- Se establecen nuevos límites en relación a la duración contractual: la duración mínima de 1 año y máximo 3, dependiendo de las necesidades de la empresa ya que se permite la flexibilidad en estos casos debido a la necesidad que puedan tener, pero no pudiendo establecer un periodo inferior a 6 meses ni superior a 3 años.
- En situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, incapacidad temporal y otros supuestos legales, se podrá llevar a cabo la interrupción del cómputo del periodo máximo
- Al terminar la duración del contrato queda impuesta la posibilidad de que el trabajador pueda quedar contratado por esta misma modalidad por la misma o

diferente empresa siempre y cuando la actividad desempeñada sea distinta a la anteriormente realizada.

- Se regulan los porcentajes máximos de trabajo efectivo, que no podrán ser superiores al 75% durante el primer año y al 85 % durante el segundo y tercer año de la jornada máxima legal establecida en el convenio colectivo, alterándose la parte de la jornada máxima legal destinada a la formación que anteriormente era del 25% para toda la vigencia contractual.
- El trabajador dispondrá de una serie de derechos como permisos necesarios para la realización de exámenes y adaptación de la jornada de trabajo que le facilite la asistencia a cursos de formación profesional.

Contarán con la creación de una cuenta de formación para cada trabajador asociada a su número de afiliación de la Seguridad Social

Las empresas también se verán beneficiadas ya que todas ellas sin importar el tamaño de su plantilla podrán adherirse al programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el espacio de tiempo que dure la formación.

En definitiva, en este artículo se observa una tendencia hacia el desarrollo del trabajo, es decir, toma partido la mejora del trabajador aportando distintas maneras de ayuda al trabajador introduciendo mejoras con respecto a la reforma de 2010 en la que la relación capital-trabajo se encontraba más tendente al trabajo, aunque en una menor medida ya que había ciertas cuestiones que beneficiaban al capitalismo y con ello a una situación de mayor explotación y un aumento de dicha plusvalía.

2.2 FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO

En este segundo capítulo trataremos de analizar las novedades en materia de contratación que establece el nuevo Real Decreto-Ley son los siguientes:

2.2.1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores

Este es un nuevo tipo de contrato que surge a partir de esta nueva reforma, ya que en la Reforma Laboral de 2010 no estaba prevista.

Este nuevo contrato tiene la finalidad de conseguir que las empresas de menor tamaño apoyen el desarrollo del empleo joven a través de los siguientes parámetros:

Lo podrán suscribir las empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores, tanto contratos de carácter indefinido como contratos de jornada completa.

Se establecerá por consiguiente un nuevo periodo de prueba que será de un año, en este año por tanto la empresa podrá dar por rescindido el contrato en cualquier momento sin la necesidad de un preaviso, ni ningún tipo de abono por indemnización.

El trabajador por otro lado tendrá la posibilidad de compatibilizar si así lo desea, junto con el salario, el 25% de dicha prestación por desempleo, siempre y cuando la tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de la contratación.

Este tipo de contrato no se podrá concertar en aquellas empresas en las que en los 6 meses anteriores hubieran realizado despidos objetivos declarados improcedentes por sentencia o hubieran llevado a cabo despidos colectivos.

Por otro lado, la empresa también tendrá derecho a aplicar una serie de reducciones fiscales como:

Una deducción en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades de un total de 3000 euros, siempre y cuando contrate por primera vez a un trabajador a través de esta modalidad y tenga menos de 30 años.

Con independencia de los incentivos fiscales anteriormente mencionados, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de Empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre y cuando estén relacionados con los siguientes colectivos:

Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años

Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.

Una vez analizado en contenido de este nuevo Real Decreto-Ley se intenta hacer ver que se está ayudando a la creación de nuevo empleo, es decir a la mejoría en el trabajo pero una vez visto estas reglas se está claramente apoyando al capital para que pueda mejorar ya que si por un lado se crea trabajo, pero un tipo de trabajo en el que el empresario tiene todas las de ganar ya que tiene la posibilidad de despedir sin ningún tipo de criterio, es decir, estamos ante un modelo capitalista de explotación en el cual el empresario se

aprovecha de lo producido por el trabajador durante ese periodo de tiempo y se le permite la posibilidad de despedirlo sin un preaviso dando lugar a lo que venimos hablando con anterioridad a la plusvalía.

Al producirse esta situación, hace que el trabajador se vea indefenso en este caso. Además, se le aportan bastantes bonificaciones para que las empresas se atrevan a desarrollar el emprendimiento lo cual deja denotar más apoyo en este caso al capital que al trabajo.

2.2.2. Trabajo a tiempo parcial

El artículo 5 de la actual reforma presenta una modificación del artículo 12.4.c) del Estatuto de los Trabajadores de la anterior reforma en la que se prohibía la realización de horas extraordinarias de tal modo que queda anulada, pudiendo desarrollarlas de forma legal según vienen establecidas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, siendo computable a efectos de base de la cotización de la Seguridad Social siempre y cuando no se superen y sean en la misma proporción al tope anual en la jornada completa

Este artículo trata de proteger por un lado al trabajador permitiéndole realizar horas extraordinarias de forma legal, pero queda en evidencia que claramente apoya el desarrollo del capital haciendo que las empresas contraten a gente a tiempo parcial y les pongan a hacer horas extraordinarias más de las permitidas y por tanto estaríamos ante un capitalismo de explotación en el que los empresarios se pueden aprovechar de esta forma y hacer que los trabajadores desarrollen más horas que las que anteriormente estaban permitidas dando lugar a un mayor desarrollo del capitalismo y un incremento de la plusvalía.

2.2.3. Trabajo a distancia o teletrabajo

Este acuerdo tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en el que el desarrollo de la actividad laboral se realice de forma regular en un lugar elegido por el trabajador de forma alternativa al centro de trabajo, pudiendo ser su propio domicilio o cualquier otro lugar. Deberá ser un contrato por escrito y estar firmado por ambas partes y de forma voluntaria tanto por el trabajador como por la empresa.

El trabajador contará con los mismos derechos que el resto de los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.

Dicho artículo es nuevo ya que no tenía constancia en la anterior reforma de 2010 hace ver una nueva forma crear trabajo dada la gran intromisión de las tecnologías de telecomunicaciones y es bueno por ese lado ya que apoya al trabajo y hace crear nuevos empleos. Ahora bien, también apoya al capital ya que proporciona a las empresas el tener a un trabajador o trabajadora en otro sitio totalmente independiente de la empresa y eso es beneficioso para ella ya que se ahorra ese espacio que ocupan tanto el cómo las cosas necesarias para el desempeño de dicho trabajo.

Por tanto, este punto veo una correlación capital-trabajo bastante significativa ya que la posibilidad de tener más personas trabajando en el lugar de la empresa hace que se vea aumentado significativamente dichos ingresos y por tanto la plusvalía haciendo que cada vez exista una mayor distancia económica entre empresarios y trabajadores.

2.2.4. Bonificación por transformación de contratos

Las empresas que dispongan con plantillas inferiores a 50 trabajadores y a su vez transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución, por anticipación de edad de jubilación tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de hasta 500 euros anuales o bien de 700 euros en el caso de que sean mujeres durante un periodo de 3 años

2.3. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCIÓN DEL EMPLEO

En relación a la adaptación de las posibles circunstancias que puedan surgir debido a una serie de cambios tanto de índole económica, de producción u organizativas a través de un ajuste para no dar lugar a la destrucción del empleo, la reforma laboral introduce las siguientes soluciones:

2.3.1 Sistema de clasificación profesional

Primeramente, se produce la modificación del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, empezando por la eliminación de las categorías profesionales y estableciendo que a partir de este momento la clasificación profesional se realizará a través de grupos profesionales.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones etc. Siempre ajustándose a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de cualquier tipo de discriminación directa e

indirecta. Dicho sistema de clasificación profesional se establecerá por medio de grupos profesionales mediante acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y quedará establecido como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes asignadas al grupo profesional.

2.3.2 Distribución del tiempo de trabajo

En este apartado se introduce la novedad de una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, mediante convenio colectivo o por mutuo acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir si así lo desea de manera irregular el 5% de la jornada de trabajo, aunque deberá respetar en todo momento los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos en la ley.

En relación a la correlación capital-trabajo cabe destacar que estos dos primeros puntos son nuevos en la reforma actual de 2012 y hace ver como tienden hacia un sistema capitalista apoyando al empresario permitiéndole la irregularidad de la jornada de trabajo dando la posibilidad de aprovecharse de esta forma de los trabajadores y llevarnos al concepto de explotación y plusvalía la cual se vería incrementada debido a la posibilidad de que el empresario tenga al trabajador a su disposición cuando lo desee y pueda dar pie al incumplimiento de los periodos mínimos de descanso dando lugar a que el trabajador realice más horas de las establecidas e incremente el beneficio del empresario, es decir, la plusvalía.

2.3.3 Movilidad Funcional

En primer lugar, se realiza la modificación del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores en donde queda reflejado que la movilidad funcional para la realización de funciones, de un grupo profesional a otro, tanto de nivel superior como inferior, esto será posible siempre y cuando existan razones técnicas u organizativas que sean justificadas y con carácter obligatorio por parte del empresario de informar a los representantes de los trabajadores de sus decisiones.

El trabajador tendrá derecho a ser retribuido por las funciones que realice realmente, excepto en los casos en los que lleve a cabo funciones inferiores a las de su grupo profesional, en dicha situación se le mantendrá el salario correspondiente a su grupo.

En el caso de que el trabajador ejecute funciones superiores a las de su grupo profesional por un periodo superior a los seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, tendrá derecho a reclamar dicho ascenso de grupo profesional, dándose el caso de llegar hasta la jurisdicción social ante la negativa de la empresa.

El cambio de funciones diferentes de las pactadas se realizará mediante el acuerdo entre el empresario y el trabajador o en su defecto con lo dispuesto sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se añade la posibilidad de la extinción por parte del empresario de despedir a un trabajador por ineficiencia en su puesto de trabajo una vez transcurridos dos meses desde que se produjera la modificación de su grupo profesional o desde que finalizó la formación dirigida a su adaptación.

En referencia a la relación capital-trabajo en la cuestión de movilidad funcional se dignifica el concepto de valor producido por el trabajador dando lugar a una posible subida de categoría profesional y con ello un aumento de salario, produciéndose un mayor acercamiento en relación a la plusvalía, es decir, al aumento de los beneficios producidos por el trabajador.

2.3.4 Movilidad Geográfica

En primer lugar, el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a la movilidad geográfica se ve modificado por la presente ley, fundamentándose en tres novedosos aspectos a tratar: la flexibilidad en la definición de las causas que posibilitan a las empresas llevar a cabo la movilidad geográfica, supresión de intervención de la autoridad laboral y el acuerdo con los representantes de los trabajadores para el establecimiento de prioridades de permanencia de determinados colectivos.

En relación a la primera cuestión, se flexibilizan las causas tanto económicas como técnicas y organizativas que justifican la decisión del traslado de un determinado trabajador a un centro de trabajo diferente en el que él viene realizando sus funciones y que conlleva un cambio de residencia. Se consideran tales aquellas relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo. La movilidad geográfica irá precedida de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, contando con un periodo máximo de 15 días cuando afecte al conjunto del

centro de trabajo o cuando afecte a determinados umbrales, que tratarán de evaluar las causas de la decisión tomada por el empresario y la búsqueda de las posibles soluciones. Una vez tomada la decisión del traslado el empresario tendrá la obligación de notificar al trabajador con una antelación no menor a 30 días hasta que se produzca su efectividad. Ante dicha decisión, el trabajador podrá optar por dicho traslado, recibiendo una compensación por gastos incurridos, bien por la extinción del contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado, así como la compensación por gastos propios o familiares por la decisión del traslado.

La eliminación de la capacidad suspensiva que poseía la autoridad laboral, como he mencionado anteriormente, tenía la potestad entre otros cometidos de ampliar el plazo que tenía el trabajador para la incorporación a su nuevo lugar de trabajo y que ahora se tendrá que conformar con velar por el correcto funcionamiento del periodo de consultas acorde a la legalidad.

El último aspecto a destacar que introduce la reforma en relación a con la materia que estamos tratando es el derecho preferencial a trabajadores con discapacidad y que acrediten la necesidad de recibir un tratamiento de rehabilitación fuera de su ciudad de trabajo, se les permite la ocupación de otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional para que les sea más accesible dicho tratamiento. Así mismo, durante el periodo de consultas o a través del convenio colectivo se podrían establecer preferencias de permanencia de determinados colectivos que puedan tener mayores de una determinada edad, discapacitados o cualquier tipo de carga familiar. Los representantes legales tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

En relación con el concepto de capital-trabajo en este artículo se puede dar dos variantes en la decisión que tome el empresario, la primera consiste en trasladar al trabajador a otros departamentos dentro de la propia empresa o bien a otras empresas en las que va a realizar las mismas funciones pero va a permitir al empresario una mayor libertad de actuaciones a la hora de tener al trabajador en otro lugar, o bien tomar la decisión de traslado por las necesidades personales que pueda tener el trabajador y al ser trasladado a un lugar en el cual el trabajador va a poder dar una mejor solución a los problemas que tiene. Esta segunda decisión puede ocasionar que el trabajador se sienta valorado por el empresario y se producirá en la mayoría de las situaciones un aumento en la producción y por ende en el capital, es decir un aumento de la plusvalía lo cual hace que la toma de esta segunda decisión pueda beneficiar a ambas partes.

2.3.5 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

En primer lugar, en relación con el contenido de lo expuesto en el anterior punto, se ha de hacer hincapié en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores ya que se adapta a los criterios marcados que justifican que la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones de las condiciones de trabajo como pueden ser: causas técnicas, económicas y organizativas relacionadas con la competitividad, la productividad y la organización técnica o del trabajo.

Además, el artículo 12 del Real Decreto-ley, introduce la modificación de los criterios legales de distinción entre modificaciones de carácter individual y de carácter colectivo.

De tal modo que, si en el transcurso de noventa días la alteración de las condiciones de trabajo afecta al menos a 10 trabajadores en aquellas empresas que cuenten con una plantilla inferior a 100 trabajadores, a el 10% de los trabajadores en empresas que tienen entre 100 y 300 trabajadores y 30 trabajadores en empresas con más de 300, la modificación sustancial tendrá la consideración de colectiva, en cambio si no se alcanzan estos umbrales, se considerará como individual,

En las decisiones de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual se ve reducida de la anterior reforma pasando de 30 a 15 días el plazo de notificación a los trabajadores y a sus representantes por parte del empresario la fecha de la modificación incluyéndose estas a su vez como causas por las que el trabajador pueda extinguir el contrato, el sistema de trabajo, el rendimiento y la cuantía salarial.

El trabajador tendrá el derecho de percibir una indemnización de 20 días por año de trabajo prorrateándose por meses los periodos que sean inferiores al año sin la posibilidad de superar 9 meses.

En relación a modificaciones de carácter colectivo, se reduce de 15 a 7 días el plazo establecido para que sea efectiva la notificación de la decisión tomada por el empresario a los trabajadores una vez se haya finalizado el periodo de consultas de no más de 15 días sin previo acuerdo.

Por último, la ley establece que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo con carácter impositivo de forma unilateral por el empresario acarreará una infracción administrativa grave al no acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2.3.6 Suspensión del contrato o reducción de la jornada de trabajo

La redacción del artículo 47.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que la suspensión temporal del contrato o la reducción de la jornada de trabajo podrá producirse cuando estén relacionadas con causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende como reducción de la jornada laboral la disminución temporal de entre un 10 y 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual, quedando prohibida la realización de horas extraordinarias durante el periodo de reducción de la jornada de trabajo salvo fuerza mayor.

Durante los periodos de suspensión del contrato o reducción de la jornada la empresa desarrollará y emprenderá acciones formativas relacionadas con la actividad de los trabajadores afectados cuyo propósito consistirá en aumentar su polivalencia al igual que su empleabilidad.

En referencia a la correlación capital-trabajo este artículo trata de dar al empresario distintas alternativas a el despido, dando la posibilidad de reducir las jornadas de trabajo de sus trabajadores por distintas causas ya sean económicas, organizativas, técnicas o de producción y a su vez hace referencia al aprovechamiento de esta causa para dar formación para reforzar como refleja el artículo la polivalencia y la empleabilidad, es decir, el empresario lo que busca conseguir es que el trabajador desarrolle y aumente el valor que él aporta a la empresa ya que debido a esto repercutirá en el empresario y por ende en el capital haciendo que el valor aportado por cada uno sea mayor y la relación con el capital a través de la plusvalía crezca.

2.3.7 La negociación colectiva

Este nuevo punto sigue adelante con la senda reformista. Las nuevas características del desarrollo de la negociación colectivas son las siguientes:

Aparece un incremento de las posibilidades de que una empresa pueda desvincularse del convenio de aplicación de una empresa o de un sector cuando vengan precedidas por causas técnicas, económicas o de producción en materias como: horario, distribución del tiempo de trabajo, jornada de trabajo, trabajo a turnos, remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimientos, funciones cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional, sobre mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad

Social. En el caso de discrepancia se puede someter a la comisión paritaria que en 7 días debe pronunciarse y si no lo hace se podrá someter a la comisión consultiva nacional que se pronunciará en menos de 25 días.

Se entiende por causas económicas cuando de los resultados producidos por la empresa se origine una situación económica negativa, se entenderá por causa técnica cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, causas organizativas cuando se modifique el ámbito de los sistemas y los métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y por último se entenderá como causas productivas cuando se originen cambios en la demanda o en los servicios que se pretenden colocar en el mercado.

Otra novedad importante que se introduce viene recogida en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y viene a indicar en cuanto se fija en un año la duración de la ultraactividad desde que se produce la denuncia del convenio. Si una vez transcurridos dos años no se acuerda uno nuevo, perderá la vigencia y se aplicará el convenio inmediatamente superior.

A su vez la modificación del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, da preferencia aplicativa al convenio de ámbito sectorial, estatal o autonómico en aspectos recogidos en dicho artículo.

Para finalizar, decir que se reduce el contenido mínimo que un convenio colectivo debe aglutinar, suprimiéndose la fijación de plazos para la negociación de un nuevo convenio colectivo, para la adhesión y para llevar a cabo la denuncia pertinente.

En cuanto a la relación capital-trabajo en referencia a la negociación colectiva cabe decir cómo influyen las distintas causas que se puedan producir (económicas, técnicas, organizativas o de producción) y como afectan a las distintas materias que influyen en el trabajador como son entre otras la jornada de trabajo, el sistema de remuneración y cuantía salarial etc. en este punto se explica la importancia de los convenios colectivos entre el trabajador y el empresario, los convenios colectivos sirven para llegar a un entendimiento entre ambas partes para que tanto el trabajador este conforme con el desarrollo de sus funciones en la empresa al igual que el empresario este conforme con el valor que va a recibir por parte del trabajador en la realización de sus tareas y obtener los beneficios que piensen que son los oportunos para sacar el máximo valor posible y con ello aumentar el capital a través de la plusvalía.

2.4 MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL

2.4.1 Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores: Contratos temporales

La introducción de este punto trata de dar respuesta al Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de Agosto, el cual suspendía temporalmente el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, el cual se basaba en que adquirirían la condición de trabajadores fijos aquellas personas que hubiesen sido contratos de forma temporal dos o más veces para el mismo o diferente puesto de trabajo en la misma empresa durante un periodo de más de dos años sin la exigencia de ser de forma continuada en un espacio de 30 meses desde el 31 de Septiembre de 2011 hasta el 31 de Septiembre de 2013. Por tanto, para la actual reforma laboral queda modificada de la siguiente forma:

La aplicación de la suspensión se verá reducida en un periodo de 8 meses, estableciéndose hasta el 31 de diciembre de 2012.

2.4.2 La extinción del contrato de trabajo

La ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral incluye una serie de novedades en relación tanto al despido colectivo como al despido objetivo, los cuáles van a ser analizados a continuación.

2.4.2.1 Despido colectivo

Se añaden nuevas pautas en las causas que justifican la utilización del despido colectivo, de manera que queda detallado que se concurrirán en causas económica cuando durante el transcurso de tres trimestres consecutivos, es decir, cuando las ventas de cada trimestre o el nivel de ingresos sea inferior al que se había registrado por el mismo el año anterior.

En referencia a la realización del procedimiento pasa a un segundo plano la autoridad laboral, eliminando el periodo de la autorización administrativa para el inicio del proceso, dando lugar a la limitación de sus funciones a velar por el buen funcionamiento del periodo de consultas, dándole la posibilidad de realizar recomendaciones a ambas partes para que puedan alcanzar la mejor solución. Se entenderá que el comienzo del proceso se producirá con la comunicación por escrito a los representantes de los trabajadores del inicio del periodo de consultas, en ningún caso podrá superar los 30 días.

También añadir que se podrá sustituir el periodo de consultas por la mediación o arbitraje siempre y cuando exista un acuerdo entre el empresario y el representante de los trabajadores.

Se introduce la reducción de la documentación que debe aportar el empresario con las justificaciones de las causas que le han llevado a tomar la decisión del despido colectivo al eliminarse la necesidad de justificar la razón de dicha decisión.

Otra novedad a destacar introducida por la nueva reforma laboral es la sustitución de la obligación de añadir el Plan de Acompañamiento Social en aquellas empresas que lleven a cabo despidos colectivos de más de 50 trabajadores, en dicho documento se encontraban una serie de medidas que había previsto la empresa para prevenir de la mejor manera posible los efectos del procedimiento. No se exime al empresario de la obligación de prestar la documentación e información que tenga aun cuando dichos despidos los haya llevado a cabo una empresa que tenga poder sobre él.

Una vez finalizado el periodo de consultas y no se haya podido llegar a un entendimiento con dichos representantes legales, dará lugar a la extinción del contrato de trabajo, obligando al empresario a transmitir dicha decisión de manera individual a cada uno de los trabajadores afectados. Ante la decisión tomada por el empresario, los trabajadores que se hayan visto afectados podrán llevar a cabo cualquier tipo de reclamación siempre y cuando sigan los cauces de la ley actual.

Por último, se establece la obligación de la realización de aportaciones al Tesoro Público por parte de las empresas en las que se incluyan en los despidos a trabajadores de 50 o más años de edad.

La modificación de este artículo da lugar a nuevas maneras de llevar a cabo despidos colectivos, proponiendo distintas maneras para solventar lo mejor posible dicha situación, a través de un periodo de consultas para poder llegar a un acuerdo entre empresario y trabajador. Pudiendo de esta forma mejorar la relación capital-trabajo a través de una serie de condiciones que se plantean por ambas partes y a veces se llegan a entendimientos. Se produce esta problemática porque ambas partes tanto el empresario como el trabajador piensan en su beneficio propio, es decir en el caso del empresario trata de no perder el beneficio que obtiene y aumentar dicha plusvalía, y por otra parte el trabajador exige una mejora en las condiciones de trabajo y salariales, es decir trata de que el empresario

recompense en mayor medida el valor que aporta a la empresa mediante el trabajo que realiza en ella.

2.4.2.2 Despido objetivo

En relación al despido objetivo, el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

En primer lugar, se podrá hacer uso del despido objetivo como consecuencia de falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, el empresario previamente tendrá la obligación de ofrecer al trabajador un curso cuya función este dirigido a ayudar al trabajador a la adaptación de las modificaciones operadas, llevadas a cabo antes de la aplicación del despido. A su vez, el empresario no podrá acordar la extinción del contrato hasta que no haya transcurrido un periodo mínimo de dos meses desde que se introdujera dicha modificación o desde la finalización de la formación dirigida a dicha adaptación.

Por causas de faltas de asistencia al trabajo, queda eliminado el índice de la anterior reforma Laboral de 2010 en referencia al absentismo de la plantilla el cual estaba fijado en un 2'5%, a partir de este momento dicho porcentaje de faltas de asistencia al puesto de trabajo se calculará de forma individual para cada trabajador. Por ello se establece un nuevo umbral, en el cual cuando se produzca en el cómputo de un periodo anual que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25% en 4 meses discontinuos el empresario se le permitirá tomar la decisión de la extinción del contrato.

También cabe hacer una referencia a que no ha habido una modificación en cuanto a la no computación como faltas de asistencia las ausencias relacionadas con la huelga legal y la duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, riesgo durante el embarazo, maternidad, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género.

En las cuestiones en las que el despido haya sido declarado improcedente, el empresario contará con una serie de derechos entre las que podrá elegir.

En primer lugar, la readmisión del trabajador en un plazo de 5 días, desde la notificación de la sentencia, teniendo el trabajador el derecho de percibir los salarios derivados de la tramitación pertinente cuya finalidad es compensar a dicho trabajador por la

remuneración que ha dejado de percibir desde el momento de la fecha de despido hasta la posterior declaración de la sentencia, en definitiva, indemnizar al trabajador.

La actual reforma Laboral ha establecido la reducción de las indemnizaciones por despido improcedente en los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley, pasando de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades a 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades. El pago de la indemnización supondrá la extinción de dicho contrato.

En relación a este artículo cabe decir que la reforma Laboral trata de mejorar la relación capital-trabajo a través de medidas que ayuden al trabajador en el caso de un despido improcedente, aportándole una serie de derechos para dar el valor que se cree conveniente valga la redundancia a el valor que ha aportado el trabajador en el desarrollo de su trabajo aunque es notorio y no se puede pasar por alto la reducción que ha sufrido el pago de las indemnizaciones por año trabajado, dando lugar a que el empresario tenga que dar menos dinero por causa de despido y haciendo que el capital y por ello la plusvalía se vea aumentada. En conclusión, este artículo está dando lugar a que se produzca un menor reconocimiento por parte del empresario del valor aportado por el trabajador, ya que se ha producido la reducción de las indemnizaciones y esto ocasiona que el empresario tenga una mayor facilidad a la hora de despedir a algún trabajador y está ocasionando que la relación capital-trabajo este empeorando.

2.4.3 Fondo de Garantía Salarial

Debido a la nueva reforma, en el Fondo de Garantía Salarial se produce una reducción de la obligación que tenía de prestar el 40% del importe de la indemnización a los trabajadores que fueran despedidos por las causas que vienen recogidas tanto en el artículo 51 como 52 del Estatuto de los Trabajadores, equivalente a 20 días de salario por año trabajado prorrateándose por meses los periodos que fueran inferiores a un año, en las empresas que cuenten con menos de 25 trabajadores. Tras dicha reforma, el Fondo de Garantía Salarial solamente se encarga de una parte equivalente a 8 días de salario por año de servicios, con la posibilidad de prorratearse por meses los periodos inferiores a un año. En ninguno de los casos el Fondo de Garantía Salarial prestará indemnización alguna cuando la extinción contractual se declare improcedente.

En este apartado se observa como ante la reforma de 2012 se produce una reducción en las prestaciones por indemnizaciones que daba el Fondo de Garantía Salarial dando lugar

a que la relación capital-trabajo se vea afectada ya que los trabajadores van a percibir un menor ingreso de indemnización por parte de este lo cual va a hacer que los empresarios se tengan que hacer cargo de una mayor parte de los días que se deben abonar al trabajador dando lugar a que tanto el empresario como el trabajador se vean más afectados ya que por un lado el empresario deberá abonar una cantidad mayor de dinero, dándose la posibilidad de que no tenga fondos suficientes para hacerlos frente, y por el lado del trabajador al ver reducido el número de días que abonaba con anterioridad el Fondo de Garantía Salarial va a ocasionar que se vean más sujetos a la indemnización del empresario y que la cuantía a percibir perdure más en el tiempo.

2.5 MODIFICACIONES DE LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

2.5.1 Jurisdicción y competencia

En primer lugar, se observa el proceso de adecuación de las diferentes cuestiones que tienen relación con la reducción de la jornada de trabajo, el despido colectivo y la suspensión temporal laboral, una vez que queda suprimida la pertinente autorización administrativa de la autoridad laboral en el desarrollo de los procedimientos de regulación de empleo. A su vez, este mandato establece que las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sean competentes en única instancia en los procesos de despido colectivo que sean impugnados por los representantes de los trabajadores en acuerdo con lo previsto cuando sus efectos se vean extendidos a un ámbito territorial superior al de la Comunidad Autónoma.

En relación a los actos procesales se llevará a cabo la modificación del artículo 43 en su apartado 4 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, en la que se establece que durante los días del mes de agosto serán inhábiles las actuaciones judiciales, salvo en las ocasiones que estén relacionadas con despidos, extinciones de contrato y la reducción de la jornada de trabajo entre otros asuntos a destacar.

También, hacer referencia al artículo 64.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social en relación a los procesos judiciales exentos del requisito de mediación o conciliación al que se añaden dos nuevas excepciones:

En primer lugar, procesos relacionados con la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores.

En segundo lugar, procesos relacionados con la reducción de la jornada laboral o la suspensión temporal de la relación contractual por causas económicas, técnicas o de producción.

En relación al concepto de capital-trabajo se observa como el apartado de jurisdicción y competencia asumen nuevas modificaciones con respecto a la reforma anterior.

El artículo trata de abordar y adecuar diferentes cuestiones una vez suprimida la autorización administrativa de la autoridad laboral la cual, va a tratar de ayudar a la mejoría del trabajo en referencia a la regulación del empleo. Además, se modifican diferentes artículos entre ellos el 43.4 de la Ley reguladora de la jurisdicción social en la que se establece un mes en este caso el de agosto como inhábiles las actuaciones judiciales, pero añadiendo una serie de circunstancias relacionadas con los sucesos que pueda sufrir el trabajador, amparándolos en el caso de que estuviera relacionada con alguna de las mencionadas anteriormente. En conclusión, se observa la búsqueda de una mejoría para el trabajo en cuanto a el desarrollo de los procedimientos y las competencias que pueden ser conocedoras de ello, dando lugar a un mayor reconocimiento apoyando el valor que el trabajador aporta a la empresa y a la sociedad.

2.5.2 Modalidades procesales

La nueva modalidad será de aplicación a los despidos colectivos con posterioridad al 12 de febrero de 2012, fecha en la cual se produce la entrada en vigor del Real Decreto-ley.

La introducción del nuevo artículo 110.1 de la ley reguladora de la jurisdicción social normaliza la posibilidad por parte del empresario de poder anticipar la elección de readmitir o la indemnización al trabajador en el acto del juicio, será de gran importancia, ya que en el momento de interponer un recurso ante el Tribunal Superior de Justicia en el trascurso de la tramitación, no será posible la readmisión del trabajador al considerarle despedido, en situación de desempleo desde la fecha del despido.

Esta nueva modalidad da la posibilidad al empresario de que tome la decisión oportuna con anterioridad a la sucesión del proceso, dando lugar a que el capital en este caso sea capaz de darse cuenta de la mejor decisión que debe tomar con respecto al trabajador, es decir, a valorar la importancia y los hechos que lo han llevado a el desarrollo de un despido objetivo y vislumbrar si es mejor seguir con el proceso o readmitir a dicho

trabajador para reconocer el valor aportado por este último y continúe el desarrollo de la plusvalía y con ello el beneficio al capital.

2.6 DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS, POR DESPIDO COLECTIVO Y OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN

2.6.1 Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor

En este apartado se hace referencia al artículo 124 de la ley 36/2011, de 10 de octubre, estando su contenido relacionado con los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción además de las derivadas de fuerza mayor de la Ley reguladora de la jurisdicción social, el cual va a sufrir ciertas alternaciones, estableciendo un nuevo modelo de despido procesal, cuya regulación viene establecida en los siguientes apartados:

Tendrán la capacidad para impugnar despidos colectivos por las distintas causas ya sean económicas, técnicas o de producción en el caso de los representantes legales o sindicales de los trabajadores en las siguientes circunstancias:

- Que no confluya la causa legal establecida por el empresario en la comunicación escrita.
- Que no se hayan respetado y tenido en cuenta los artículos 51.2 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.
- Que cuando se lleve a cabo la extinción del contrato se haya realizado con dolo, fraude, coacción o abuso de poder.

La tramitación de la demanda deberá ser presentada en un plazo máximo de veinte días desde que sea notificada la decisión de llevar a cabo el despido colectivo a los representantes legales no teniendo la necesidad de agotar ninguna de las formas de evitación del proceso.

Se da lugar a la introducción de la novedad de que, dado el caso de que se hubiera llegado a un posible acuerdo en el transcurso del periodo de consultas, se diera la posibilidad también de que se pueda dirigir la demanda contra los firmantes del mismo. Dicho procedimiento dispondrá de una preferencia absoluta y serán los Tribunales Superiores de Justicia y la Audiencia Nacional respectivamente, en el caso de los tribunales

competentes dependerán de si dichos efectos se extienden a un ámbito territorial no superior a una comunidad autónoma o superior a esta.

En vista de la presentación de la demanda, y una vez haya sido admitida a trámite, el empresario en un plazo de cinco días deberá hacer llegar al secretario judicial la documentación pertinente, adecuadamente en un soporte informático. La celebración del juicio se realizará en una única convocatoria dentro de los quince días con posterioridad a la tramitación de la demanda siendo dictada la sentencia en los cinco días siguientes a la celebración del juicio.

La sentencia declarará la extinción contractual:

- Será ajustada a derecho una vez que el empresario de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 51.2 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, demuestre la existencia de la causa legal de dicho despido.
- No se ajustará a derecho cuando no sea posible probar la causa legal del despido.
- Se producirá la nulidad por diversas razones entre ellas: no obedecer lo dispuesto en los artículos 51.2 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, no conseguir la autorización judicial del juez del concurso y vulnerar los derechos fundamentales y libertades públicas.

Los trabajadores, sin la problemática de lo dispuesto anteriormente, se les permitirá poder llevar a cabo una serie de impugnaciones de manera individual, en el caso de que los representantes legales tomen la decisión de interponer también una demanda contra el empresario, el proceso individual quedará suspendido con carácter temporal hasta el fallo del proceso llevado a cabo por los representantes legales.

Existe la posibilidad de que la sentencia pueda declararse nula cuando estemos ante las siguientes causas:

- Cuando se produzcan las causas establecidas en el artículo 122.2 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.
- Cuando no se respete lo establecido en los artículos 51.2 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cuando no se consiga la autorización del juez del concurso.

- Cuando no se respeten las prioridades de permanencia establecidas en los convenios colectivos, al igual que en los acuerdos establecidos durante el periodo de consulta o en otras disposiciones o leyes.

En este punto se trata de explicar el nuevo modelo de despido procesal y las nuevas características que introduce. En cuanto a la relación capital-trabajo tratará de reforzar la parte que afecta al trabajador, mediante unas nuevas medidas para reducir los despidos colectivos por parte del empresario. Continuando con la búsqueda de esta correlación entre ambos, tratando de conseguir que no se produzcan despidos colectivos por causas injustificadas que de ser así se daría fuerza al concepto de explotación y plusvalía en el que el empresario tiene la máxima autoridad y actúa en consecuencia aprovechándose del valor que produce el trabajador.

El trabajador busca sentirse valorado por el trabajo que desempeña y los beneficios que repercuten al empresario, y por parte del capital aportar ciertas medidas para que en el caso de que se produzca un despido colectivo por motivos que vengan recogidos en la ley tengan ciertas ventajas para que el capital y por ello la plusvalía siga manteniéndose y desarrollándose fructíferamente.

2.6.2 Medios de impugnación y sentencias

En primer lugar, cabe hacer referencia al nuevo artículo 191.2 encargado de regular la jurisdicción social y estableciendo que no existe un recurso de suplicación ante las posibles resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social en materia de: modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, movilidad geográfica y funcional e impugnaciones por despido o extinción de contrato salvo en los procesos que sean llevados a cabo por los representantes de los trabajadores.

Para finalizar, se dicta la posibilidad de que en atención a los daños que se derivan de la readmisión irregular o de la no readmisión de los trabajadores, estos puedan percibir una indemnización complementaria no mayor de quince días por año trabajado con un máximo de doce mensualidades prorrateándose los periodos de tiempo inferiores al año.

En este apartado se trata de identificar quienes son las partes que van a tomar las medidas de impugnaciones y sentencias, es decir, van a velar por el trabajador y los daños que hayan podido sufrir por ciertas causas que se produzcan por la readmisión del trabajador dependiendo de las circunstancias y por ello se puede producir que existan ciertas

indemnizaciones por estos motivos y esto conlleva que se tenga en cuenta el valor que aporta el trabajador en el desarrollo de sus funciones y se tenga en cuenta en las formas en las que se hace para no dar lugar al concepto de explotación por parte del capital.

3. CONCLUSIONES

La reforma laboral de 2012 tiene como pilar fundamental dar solución a la crisis acontecida en 2008 la cual, ha puesto de manifiesto las debilidades del sistema institucional del mercado de trabajo español produciéndose un aumento del serio problema que tiene España de la elevada tasa de desempleo, lo que ha motivado la necesidad de adoptar un nuevo marco de relaciones laborales.

El objetivo estratégico que persigue la reforma laboral de 2012 es construir un nuevo modelo de relaciones laborales que consiga frenar la destrucción del empleo, sienta las bases para la creación de empleo estable y favorezca la competitividad. La reforma laboral trata de facilitar la adopción de medidas alternativas al despido o así lo cree el gobierno. El principal objetivo por tanto es favorecer la creación de empleo estable y de calidad cuando se den las condiciones favorables de crecimiento económico.

Se ha producido un desequilibrio de la relación laboral en favor del empresario, es decir del capital. El empresario en cuestión ha pasado a tener un gran poder en la configuración de las condiciones de trabajo, tanto en lo que se refiere a la modificación de las condiciones de trabajo (reducción de los salarios y distribución de la jornada) como en materia de despidos tanto individuales como colectivos.

Principalmente, el aspecto más llamativo de la reforma laboral de 2012 ha sido el aumento de los despidos de trabajadores que se encuentran amparados por razones empresariales. Este método ha sido el más utilizado por parte de los empresarios, y no la consistente en modificar las condiciones de trabajo para evitar justamente estos despidos.

Por otro lado, aunque se hayan bajado las indemnizaciones por despidos, el mercado de trabajo sigue con la problemática de contratar a los trabajadores con contratos temporales y no indefinidos lo cual lleva a que no se valore el valor que aporta el trabajador a el empresario y da lugar a que los empresarios y por ende el capital se aproveche de esta situación y tenga a más personas dispuestas a aceptar este tipo de contratos que benefician al capital y hacen que la plusvalía en este caso siga creciendo y por ello el desequilibrio entre capital y trabajo.

Aunque la reforma trate de buscar una solución para conseguir una mejor estabilidad económica, se sigue produciendo el aumento de las situaciones de irregularidad, lo que también está relacionado con la economía sumergida o informal. Este aumento de trabajadores en el sector de la economía informal, se añaden situaciones de irregularidad derivadas del no reconocimiento de los derechos laborales, en el que destacan los trabajadores a tiempo parcial que trabajan más horas de lo que les estipula el contrato, u órdenes de la empresa al trabajador asalariado para que cambien su estatus a trabajador autónomo si quiere seguir vinculado a la empresa. Estas situaciones lo que están es dando lugar a que el capital se vea reforzado habiendo en ocasiones un abuso de poder lo que bien nos explica la teoría de Marx sobre el concepto de explotación y plusvalía en el que el capital se aprovecha de la situación del trabajador en busca del beneficio propio a través de la plusvalía que generan los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

Analizando estas conclusiones se observa que la reforma laboral no está solucionando la situación de desempleo. Es más, la reducción de las condiciones de trabajo en este caso los salarios no están implicando una mejoría y por ello un mayor crecimiento económico, sino que, todo lo contrario, se está incrementando la pobreza en España y las situaciones de desigualdad social entre clases, basado fundamentalmente en lo que he comentado anteriormente sobre las contrataciones que se realizan son generalmente temporales y a tiempo parcial.

4. BIBLIOGRAFÍAS

Artículo online: Navas, Raúl.; Reforma laboral, precarización y ofensiva del capital; 2014; Viento sur: <https://www.vientosur.info/spip.php?article9295>

Giddens, A.; Sociología, Clase, Estratificación y Desigualdad; 2002; Alianza Madrid; PP 365-367

Reforma 2010 BOE: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2010/06/16/10/dof/spa/pdf>

Reforma 2012 BOE: <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>