



Universidad de Oviedo
FACULTAD DE DERECHO

GRADO EN DERECHO

CURSO ACADÉMICO 2022-2023

TRABAJO FIN DE GRADO

**ECONOMÍA APLICADA Y DERECHO DEL
TRABAJO**

MIGUEL TRABAZO EGOICHEAGA

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA DE JUNIO-JULIO 2023

OVIEDO, 3 DE JULIO DE 2023

ANEXO 1

**ANEXO 2: DECLARACIÓN ARTÍCULO 8.3 REGLAMENTO DE
LA ASIGNATURA TFG**

*(Acuerdo de 5 de marzo de 2020, del Consejo de Gobierno de la Universidad de
Oviedo)*

Yo, Miguel Trabazo Egocheaga, con DNI

DECLARO:

Que el TFG titulado es una obra original y que he citado debidamente todas las fuentes utilizadas.

3 de julio de 2023.

ANEXO 3: TRABAJO FIN DE GRADO QUE SE REALICEN EN LENGUA ESPAÑOLA

Título en español: Derecho del Trabajo y Economía Aplicada

Resumen:

Este trabajo define los conceptos básicos de economía aplicada con el fin de poder realizar un análisis genérico del funcionamiento del mercado laboral español y de sus características fundamentales. Lleva a cabo un breve seguimiento de su evolución histórica, en la que cambia paulatinamente de un modelo autoritario y estatista a otro liberal, menos intervencionista y con mucho más peso de los interlocutores sociales. En este análisis quedan patentes las grandes deficiencias del modelo laboral español, así como determinadas posiciones doctrinales sobre como revertirlas. Asimismo, otorga una serie de datos fundamentales para llevar a cabo una visión general desde el punto de vista práctico, extraídos del Instituto Nacional de Estadística. En definitiva, este es un trabajo que sirve para conocer el mercado laboral español, así como los resultados de su modelo reflejados en datos estadísticos con el fin de cotejar las políticas aplicadas, mediante las sucesivas reformas del Estatuto de los Trabajadores, y su resultado práctico en el desempeño real del mercado.

Título en inglés: Applied economics and labor law.

Resumen:

This work defines the basic concepts of applied economics in order to carry out a generic análisis of the functioning of the Spanish labor market and its fundamental characteristics. It carries out a brief follow-up of its historical evolution, in wich it gradually changes from an authoritarian and statist model to a liberal one, les interventionist and where social interlocutors carry much more weigh. This análisis allows us t osee the great deficiencias of the Spanish labor model, as well as certain doctrinal positions on how to reverse them. Likewise, it provides a series of fundamental data extracted from the National Institute of Statistics to carry out an overview from a practical point of view. In short, this work serves us to know the Spanish labor market, as well as the results of its model reflected in statistical data in order to compare the policies applied, through the successive reforms on the workers statute, and its practical resultado n actual market performance.

Índice de abreviaturas

AES – Acuerdo Económico y Social

AICV – Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos

AIEE – Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo

AI – Acuerdo Interconfederal

AINC – Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva

ANE – Acuerdo Nacional de Empleo

BOE – Boletín Oficial del Estado

CEOE – Confederación Española de Organizaciones Empresariales

CE – Constitución Española

EPA – Encuesta de Población Activa

ET – Estatuto de los Trabajadores

FEDEA – Fundación de Estudios de Economía Aplicada

FOGASA – Fondo de Garantía Salarial

FUNCAS – Fundación de las Cajas de Ahorro

ICADE – Instituto Católico de Administración y Dirección de Empresas

LISOS - Ley Sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social

MAC – Mediación, Arbitraje y Conciliación

OCDE – Organización para la cooperación y el desarrollo económico

PSOE – Partido Socialista Obrero Español

PYMES – Pequeñas y Medianas Empresas

SMI – Salario Mínimo Interprofesional

UCD – Unión de Centro Democrático

Índice

1.	Introducción	6
2.	Marco teórico	6
2.1.	Componentes del Mercado de Trabajo	6
2.1.1.	Término Trabajo	6
2.1.2.	Término relación laboral	7
2.1.3.	Demanda y Oferta en el Mercado Laboral	8
2.1.4.	Equilibrio de Mercado	8
3.	Legislación laboral	8
3.1.	Los Actores Institucionales y el Mercado de Trabajo	9
3.1.1.	Instituciones Públicas	9
3.1.2.	Sindicatos	10
3.1.3.	Patronal de Empresarios (CEOE, CEPYME)	13
3.2.	Reformas Laborales	14
3.2.1.	Estatuto de los Trabajadores de 1980	15
3.2.2.	Primera etapa de reformas	20
3.2.3.	Reformas de 1994	22
3.2.4.	Acuerdos Colectivos de 1997 y reforma laboral de 2001	23
3.2.5.	Reforma Laboral de 2006	25
3.2.6.	Reforma Laboral de 2010	26
3.2.7.	Reforma Laboral de 2012	27
3.2.8.	Reforma Laboral de 2021	28
3.3.	Políticas Activas y Pasivas de Empleo	30
4.	Dinámicas del mercado laboral español en las últimas décadas	32
4.1.	Población en edad de trabajar	32
4.2.	Población Activa	33
4.3.	Población Ocupada	35
4.4.	Población Desempleada	35
4.5.	Tipo de Contrato	37
4.5.	Tipo de Jornada	38
4.6.	Salarios	39
5.	Conclusiones	41
6.	Bibliografía	44

1 Introducción

Este trabajo está formado por tres partes. La primera parte consiste en el marco teórico, en el cual se explican los conceptos básicos de economía aplicada al derecho laboral. La segunda parte se centra en la legislación, en esta sección del trabajo se introducen las principales instituciones públicas y privadas que participan activamente en nuestro sistema de relaciones laborales prestando especial atención a los llamados actores sociales, que son la patronal de empresarios y los sindicatos, los cuales tienen gran peso, llevando a cabo el diálogo social y en muchos casos marcando el paso a los gobiernos en dicha materia, gracias a la importancia que nuestro ordenamiento ha les ha otorgado. Posteriormente, se lleva a cabo un análisis genérico de la evolución del Estatuto de los Trabajadores en sus distintos textos y sus respectivas reformas, así como una referencia al sistema jurídico laboral anterior al marco constitucional. Por último, en tercer lugar, se sitúan las dinámicas del mercado laboral español en las últimas décadas. En este último punto del contenido del trabajo, se analizan datos estadísticos sobre el funcionamiento del mercado laboral español. Además, en el apartado de conclusiones, se evalúan los resultados generales mediante un juicio crítico. El motivo por el que elegí realizar este trabajo es la preocupación social y un gran interés por la evolución económica tanto de España como de otros países, con el impacto que esto conlleva en la vida de las personas, concretamente en la de las personas trabajadoras que ofrecen su fuerza de trabajo para subsistir. La metodología empleada consiste en una recopilación de datos y de opiniones doctrinales lo más amplia posible, partiendo de distintas fuentes.

1. Marco teórico

En este apartado, se analizarán los principales factores que influyen en el mercado laboral español. Se llevará a cabo teniendo en cuenta diferentes circunstancias que pueden afectar a las personas de cara a su relación con el empleo y las condiciones de este.

1.1. Componentes del Mercado de Trabajo

El mercado de trabajo está regido por la Ley de la oferta y la demanda. La oferta está formada por las personas que buscan un empleo remunerado, es decir, los trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario. La demanda, por su parte, está formada por las empresas que buscan trabajadores para cubrir sus necesidades productivas, es decir, empresas que demandan mano de obra a cambio de un salario. Por tanto, los componentes del mercado de trabajo son, por un lado, las empresas o empleadores demandantes de empleo y, por otro lado, los trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración de carácter salarial. (Azkue, 2023)

1.1.1. Término Trabajo

El trabajo como factor productivo, se puede entender como la aportación del trabajador con el fin de producir bienes o servicios. Dicha aportación puede ser de diferentes tipos. Así, se puede diferenciar entre las aportaciones de carácter físico y las aportaciones de carácter mental o intelectual. Un ejemplo de trabajo en el que la aportación productiva del trabajador es de carácter físico es la de un albañil, y un ejemplo en que dicha aportación sea de carácter intelectual o mental, es la de un abogado o un escritor. El sentido de la relación laboral es, por tanto, la prestación, por parte del trabajador, de un servicio que puede ser físico o intelectual, a cambio de un salario por parte del empresario. El factor productivo del trabajo tiene sus características diferenciadoras. El trabajo tiene mayor flexibilidad que otros factores, dado que se puede emplear en distintos puntos de la producción, los trabajadores pueden incrementar su formación y aportar capacidades nuevas, así como incrementar o disminuir la cantidad de bienes o servicios producidos. El trabajo es un factor de la producción del que no se puede prescindir y por tanto lo diferencia del resto. Otra característica diferenciadora es que el trabajo funciona como nexo entre el resto de los factores productivos a lo largo del proceso, es decir, los conecta entre sí. El trabajo se divide y se distribuye por sectores de actividad, esto sucede gracias a la formación y por ende dependiendo de dicha formación cada trabajador podrá aportar sus conocimientos o capacidades específicas en áreas concretas, dividiendo así el factor productivo del trabajo.

En términos jurídicos, hemos de acudir al artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, es decir, el Estatuto de los Trabajadores, en su versión actual. En el artículo 1 aborda su marco de aplicación, es decir, a qué personas les va a afectar esta norma, estas personas son los trabajadores por cuenta ajena. En el primer apartado de dicho precepto, las define como los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. En definitiva, los caracteres básicos del trabajador por cuenta ajena son la voluntariedad, la retribución, la ajenidad y la dependencia. Por tanto, serán los trabajadores por cuenta ajena en quienes se base este trabajo.

Cabe mencionar la existencia de los trabajadores por cuenta propia, comúnmente conocidos como trabajadores autónomos. Estos, cuentan con su propio estatuto, el estatuto del trabajo autónomo. (Westreicher, 2020)

1.1.2. Término relación laboral

La relación laboral de carácter individual es aquel nexo entre trabajador y empresario, por la cual, mediante el contrato de trabajo el trabajador presta sus servicios para el empresario a cambio de un salario que este último retribuye al primero.

Por otra parte, nos encontramos con las relaciones laborales de carácter colectivo, consistentes en las agrupaciones de carácter voluntario de los trabajadores, es decir, los sindicatos. Los empresarios también tienen sus propios mecanismos de organización, las asociaciones de empresarios. En el marco de estas asociaciones, tanto de trabajadores como de empresarios, se llevan a cabo estas relaciones laborales de carácter colectivo, con el fin de que cada una de ellas defienda sus propios intereses. Mediante estas relaciones colectivas de trabajo, es decir, mediante acuerdos entre empresas o asociaciones de empresas y sindicatos, se llevan a cabo los acuerdos normativos básicos en materia de derecho del trabajo, que son los convenios colectivos.

Los convenios colectivos son normas que tienen el carácter de vinculantes para regir las relaciones laborales. (Westreicher, 2020)

1.1.3. Demanda y Oferta en el Mercado Laboral

El mercado de trabajo está regido por la Ley de la oferta y la demanda. La oferta está formada por las personas que buscan un empleo remunerado, es decir, los trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario. La demanda, por su parte, está formada por las empresas que buscan trabajadores para cubrir sus necesidades productivas, es decir, empresas que demandan mano de obra a cambio de un salario. Por tanto, los componentes del mercado de trabajo son, por un lado, las empresas o empleadores demandantes de empleo y, por otro lado, los trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración de carácter salarial.

Teniendo en cuenta lo anteriormente dicho, el mercado laboral es aquel en el que confluyen oferta y demanda de trabajo. La oferta y la demanda determinan los precios y los salarios. El salario es el precio del factor trabajo, si los salarios son menores, más factor trabajo demandarán las empresas, si son más altos, más ofrecerán su fuerza de trabajo los trabajadores. Hay que tener en cuenta también la relación entre el trabajo y la demanda de bienes y servicios por la sociedad, si aumenta la demanda de bienes y servicios aumentará la demanda de trabajo por parte de las empresas, ya que éstas necesitarán producir más, y esto será también determinante para los precios. (Westreicher, 2020)

1.1.4. Equilibrio de Mercado

El equilibrio de mercado es un supuesto teórico que se da en el momento en que la demanda de empleo es absorbida por la oferta de este. Esto significaría que todas las personas que buscan empleo lo encuentran y que todas las empresas que buscan un concreto número de trabajadores los encuentran. O, dicho de otra manera, que la cantidad de empleo demandado es igual a la cantidad de empleo ofrecido. (Westreicher, 2020)

2. Legislación laboral

A modo de introducción histórica a esta parte jurídica del trabajo, cabe realizar un somero resumen del surgimiento del derecho del trabajo como lo conocemos hoy en día en los países desarrollados. La cronología y los procesos concretos varían en función del país e incluso de la región de este, pero el origen del derecho del trabajo moderno tiene una serie de puntos comunes.

En primer lugar, las revoluciones liberales marcan un punto de inflexión histórico fundamental a todos los niveles, sin excepción del ámbito laboral. Antes de dichas revoluciones nos encontrábamos con el llamado antiguo régimen, en el cual generalmente las personas que realizaban actividad productiva lo hacían en régimen de esclavitud o de servidumbre, salvando los casos de contratos de arrendamientos de

servicios en el ámbito rural o de trabajo gremial libre. El principal aporte de las revoluciones liberales en este punto es el establecimiento de la libertad de trabajo. La primera revolución industrial es otro punto de inflexión para el surgimiento de un nuevo sistema productivo, con la mecanización de los procesos de producción se van sustituyendo los trabajos gremiales. En tercer lugar, el último detonante principal son los conflictos sociales que surgen con la llegada del liberalismo y el trabajo industrial. El malestar de los trabajadores de estas primeras etapas industriales da pie a un proceso de cambios legislativos en materia de protección laboral.

En el contexto del párrafo anterior, en España el germen del derecho laboral está en las llamadas leyes de fábricas. Estas leyes comienzan otorgando determinada protección a grupos concretos. En primer lugar, empiezan protegiendo a mujeres y niños, ya que era muy habitual que los menores trabajasen. En segundo lugar, se regulan los accidentes laborales y la protección frente a los mismos y, además, a estas leyes de fábricas se van añadiendo las normas de jornada máxima de trabajo y descanso dominical. Desde estos puntos iniciales, se ha ido avanzando paulatinamente hasta donde nos encontramos hoy, pasando por la legalización sindical, el aumento de la intervención administrativa del estado o la incisión en la regulación de las relaciones de trabajo con el surgimiento de las leyes de contrato de trabajo como tal, hasta la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980. (Murcia, 2022)

2.1. Los Actores Institucionales y el Mercado de Trabajo

Con respecto a los actores institucionales, podemos distinguir, por un lado, las instituciones públicas, las cuales se encargan de llevar a cabo el control estatal requerido al mercado de trabajo, desde el punto de vista normativo hasta el punto de vista del control de cumplimiento. Por otro lado, nos encontramos con los actores colectivos, los sindicatos y las asociaciones empresariales o “patronales”, que cumplen la función de representar a trabajadores y empresarios respectivamente en la negociación colectiva y otros muchos ámbitos necesarios para el correcto desarrollo del mercado laboral.

2.1.1. Instituciones Públicas

En lo que respecta a las instituciones de carácter público más relevantes que intervienen en las relaciones laborales y tienen competencias en la materia, el Ministerio de Trabajo y Economía Social es principal. Este Ministerio es el departamento gubernamental encargado de la propuesta y ejecución de la política del gobierno en materia de empleo, de relaciones laborales, de economía social y de responsabilidad social de las empresas, conforme a su regulación en el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social. La persona que ocupe el cargo de ministro/a de Trabajo, quien dirige el ministerio, tiene la capacidad de dictar reglamentos en materia laboral, además de dictar resoluciones administrativas que afecten al ministerio. El Ministerio de Trabajo y Economía Social se compone de una Secretaría y Subsecretaría de Estado de Empleo y Economía Social.

La Secretaría de Estado está conformada por la Dirección General de Trabajo, por la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la

Responsabilidad Social de las Empresas, y por Organismos adscritos: el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Fondo de Garantía Salarial y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por su parte, dentro de la Subsecretaría de Estado de Trabajo y Economía Social se encuentra la Secretaría General Técnica. (Ministerio de Trabajo y Economía Social)

Además del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se encuentra el “SEPE”, un organismo autónomo que forma, junto con los servicios públicos de empleo de las respectivas comunidades autónomas, el llamado Sistema Nacional de Empleo. Esta serie de organismos tienen la función de promocionar el empleo entre quienes que buscan un trabajo, así como crear estrategias y llevar a cabo medidas de fomento del empleo en sus respectivos territorios. Su función principal, por tanto, es la de acercar las empresas en busca de trabajadores a personas que buscan ser contratadas. Ofrece servicios a trabajadores en activo, trabajadores desempleados, emprendedores, jóvenes y empresas.

El Organismo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social posee potestades administrativas con el fin de velar por el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social. Además, este organismo lleva a cabo funciones de conciliación, mediación y arbitraje.

El Fondo de Garantía Salarial o “FOGASA”, es un organismo cuya función es, como su propio nombre indica, garantizar a los trabajadores la percepción de su salario, cuando estos estuvieran pendientes de pago como resultado de insolvencia de la empresa empleadora o procedimiento concursal de la misma. FOGASA también responde de indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral en caso de que fuesen reconocidas mediante sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa en favor de los trabajadores como causa de despido o extinción de los contratos.

Por último, el Instituto Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo cumple la función de analizar, desde un punto de vista técnico especializado, las condiciones de trabajo en el aspecto de salubridad y de seguridad. También crea planes y desarrolla objetivos de incentivo para la mejora de estas condiciones.

Como mecanismo a mencionar y de relevancia, se encuentran los servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación (MAC), estos son medios de solución de conflictos extrajudiciales. Estos servicios son ofrecidos generalmente por las comunidades autónomas o por otras divisiones territoriales.

(Ministerio de Trabajo y Economía Social)

2.1.2. Sindicatos

Los Sindicatos son asociaciones de trabajadores que surgen con la finalidad de defender los intereses económicos, sociales y laborales de estos frente a los de los empresarios o empleadores.

A modo de introducción, cabe destacar que la historia de los sindicatos en España comienza con la Ley General de Asociaciones de 1887, que suponía un reconocimiento de los sindicatos y de las asociaciones profesionales. Posteriormente, la Ley de Huelga

de 1909, que fue la primera en la historia de España, deja de considerar delito a las huelgas y las entiende como alteraciones del normal desenvolvimiento de la relación laboral. En el transcurso de este proceso llega la dictadura de Primo de Rivera en la que se crean las relaciones de trabajo corporativas, que por así decirlo consistían en negociaciones colectivas forzadas en el marco de instituciones públicas, llamadas comités paritarios. En la Segunda República se introducen modos de negociación colectiva voluntaria, en los que no haya intromisión de los poderes públicos. En el Franquismo se suprime la libertad sindical, incluido claramente el derecho de huelga, en sustitución se implanta el sistema de sindicatos verticales en los que todos los trabajadores debían estar inscritos. Estos sindicatos eran entidades públicas que se integraban en una organización unitaria denominada organización sindical española. No se admitían, por tanto, otras organizaciones diferentes a estas en materia de relaciones colectivas. Las atribuciones de estos sindicatos eran de orden administrativo-laboral y político. En la transición a la actual democracia se reconstruye el sistema de relaciones laborales voluntario, instituyéndose la libertad sindical y de huelga, así como permitiendo asociaciones de ámbito empresarial para defender sus intereses.

Actualmente, la libertad sindical está blindada en los artículos 7 y 28 de la Constitución Española de 1978. Los trabajadores españoles tienen el derecho de fundar, de afiliarse en un sindicato de su elección o de no hacerlo. Los sindicatos a su vez tienen el derecho de confederarse y a organizarse nacional e internacionalmente. Son agrupaciones de trabajadores asalariados con el fin de defender sus intereses profesionales y vitales. Existen diferentes visiones del sindicalismo y, por tanto, en la práctica se da una pluralidad de sindicatos y de estrategias.

Se puede hablar de varios tipos de sindicatos. En función de sus afiliados, nos encontramos con sindicatos de oficio o profesionales, que fueron los primeros en surgir y defendían los intereses de una categoría profesional concreta. Asimismo, este tipo de sindicatos son para profesionales de una determinada profesión o categoría profesional adaptados a las nuevas realidades. Por otro lado, los sindicatos de industria fueron los que aumentaron su actuación hacia trabajadores de una misma rama de actividad, independientemente de sus puestos. Los sindicatos generales son aquellos que pretenden la defensa de los trabajadores asalariados en general y, por último, están los sindicatos de empresa que se circunscriben a la misma.

Los sindicatos tienen la capacidad de organizarse de manera compleja, lo cual quiere decir vincularse entre distintos sindicatos de maneras diversas para ganar influencia o fuerza. Estas uniones pueden ser las Federaciones Sectoriales o Ramales, que se basan en la unión de sindicatos de un determinado sector (como podría ser, por ejemplo, el metal) e incluso en la Unión de Sindicatos de Oficios. Por encima de las Federaciones se encuentran las Confederaciones que son de carácter nacional, salvando determinados casos que se dan en comunidades autónomas con especiales peculiaridades. Las Confederaciones de Sindicatos suelen agrupar a sindicatos con las mismas ideologías y tendencias. Otra manera de unificación son las uniones de carácter territorial, las cuales agrupan a sindicatos de una misma provincia, comunidad autónoma o localidad. Por último, se da el Sindicalismo Internacional. Este consiste en organizaciones en las que se integran las organizaciones y confederaciones nacionales. Al igual que ocurre con las confederaciones, las Uniones Sindicales Internacionales también responden a afinidades ideológicas. Las que más podríamos destacar son la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (1949), con una ideología socialdemócrata o socialista, que fue escisión de la Federación Sindical Mundial (1945), creada tras la Segunda Guerra Mundial por los países aliados. La

Confederación Mundial del Trabajo fue creada en 1968 y surgió de otra Confederación Internacional Sindical que era la de sindicatos cristianos de 1920. En el ámbito europeo nos encontramos con la confederación europea de sindicatos.

Por otro lado, la representación de los trabajadores en la empresa se da de dos maneras: la representación sindical y la representación unitaria.

La representación unitaria es aquella que se da en el marco de las empresas o, si los hay, los centros de trabajo. Es independiente de los sindicatos, ya que se pueden elegir representantes unitarios que no estén afiliados a ningún sindicato. En función del número de trabajadores de la empresa o centro la representación se hará mediante delegado de personal (entre 10 y 50 trabajadores) o mediante Comité de empresa (si tiene más de 50 trabajadores). Además, cabe la posibilidad de creación de Comités de empresa conjuntos en caso de que haya varios centros cercanos que no tengan suficiente personal para crear Comité de empresa, pero conjuntamente sí obtengan ese número y, también de una creación de Comités intercentros, que serían una representación de los distintos Comités de empresa. Es importante el conocimiento de la representación unitaria en el sentido de que es determinante a la hora de establecer cuáles son los sindicatos más o menos representativos. El actual Estatuto de los Trabajadores regula la representación unitaria en su capítulo primero sección primera.

En lo que respecta a la representación sindical en las empresas, se lleva a cabo mediante las Secciones Sindicales. Las Secciones Sindicales se dividen en función de la representatividad de los sindicatos. Por tanto, además de los diversos tipos de sindicatos analizados anteriormente, existe la división de sindicatos en función de su representatividad. Dependiendo de dicha representatividad tendrán más o menos capacidad de llevar a cabo negociaciones y estar presentes en las relaciones colectivas, principalmente en la elaboración de convenios colectivos. Existe un alto grado de relación entre la representatividad de los sindicatos y los miembros de la representación unitaria. Nos podemos encontrar con tres tipos de sindicatos en función de su representatividad: los sindicatos ordinarios, los más representativos y los que tienen presencia. La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en adelante "LOLS", regula la representación sindical en su título IV. La "LOLS", son aquellos que a nivel estatal hayan alcanzado el 10% de los representantes unitarios, y lo serán también aquellos que a nivel autonómico ostenten el 15% de los mismos. Los sindicatos con presencia son aquellos que, como el propio término indica tienen presencia en la representación unitaria de una concreta empresa. Por último, los sindicatos ordinarios son aquellos que ni son representativos ni tienen presencia en la representación unitaria.

Los Sindicatos se crean mediante los Estatutos, cuya finalidad es el control de la legalidad en la constitución del Sindicato, su capacidad para operar en el tráfico jurídico y su publicidad. Una vez pasados veinte días hábiles desde el depósito de los estatutos de un sindicato, este adquiere personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, conforme al artículo 4 de la "LOLS". Los Estatutos deberán establecer órganos de dirección, gobierno, gestión y control del sindicato, que habrán de ser elegidos democráticamente, ya que la "LOLS" exige una organización democrática de los sindicatos. La financiación sindical se lleva a cabo generalmente mediante el pago de las cuotas de los afiliados, aunque existen otros mecanismos regulados en el artículo 11 LOLS. Estos son la cláusula de descuento, mecanismo por el cual el empresario acuerda con los trabajadores retener del salario una parte y transferirla al sindicato y, por otro lado, el canon de negociación colectiva que se puede incluir en el convenio y consisten en que los trabajadores sufraguen los gastos de gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, este canon solo será legal si el trabajador

individualmente la acepta. Las administraciones públicas también financian los sindicatos mediante subvenciones para actividades determinadas, tanto la administración general mediante los presupuestos generales del Estado como las autonómicas. A su vez existen diferentes tipos de aportaciones de las administraciones en beneficio de los sindicatos, así como beneficios fiscales determinados.

Las facultades de los sindicatos están establecidas en el artículo 8 de la “LOLS”. El punto 1 de dicho artículo de la norma, otorga derecho a los sindicatos y, concretamente a los trabajadores afiliados a los mismos a: “*constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato*”, “*celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad de la empresa*” y, por último, “*recibir la información que le remita su sindicato*”. Estas facultades son referidas a todos los sindicatos. Aquellos que sean más representativos conforme a lo establecido anteriormente y aquellos que tengan representación, tendrán, además, los derechos del artículo 8.2 “LOLS”. Este último precepto añade los derechos de disponer de un local adecuado para desarrollar su actividad representativa cuando las empresas o centros de trabajo cuenten con más de 250 trabajadores, así como de un tablón de anuncios para publicitar las informaciones relevantes para los trabajadores. El último y más importante derecho que este precepto otorga a los sindicatos más representativos y con presencia es la posibilidad de participar en la negociación colectiva.

Estas facultades son aquellas que emanan del campo de actuación sindical más básico y relativo a su acción estrictamente laboral y en el marco de la empresa. Cabe decir, por tanto, que los sindicatos tienen también capacidad de actuación en los marcos supraempresariales atendiendo a los problemas laborales y sociales de orden sectorial o general. Dentro de su actuación laboral, los sindicatos realizan una tercera función que es cada vez más habitual que consiste en el asesoramiento y acompañamiento vital, tal como otorgamiento de créditos.

Además, se da otra faceta de acción sindical a parte de la acción laboral, se trata de la participación como actores políticos. Su finalidad es realizar presión sobre los poderes públicos, pudiendo dar paso al llamado diálogo social, con el fin de que se tomen determinadas medidas. En muchas ocasiones se dan afinidades ideológicas y políticas con determinados partidos por lo que pueden llevar acciones conjuntas. Se intenta en este espacio influir al poder político impulsando medidas con respecto a las relaciones económicas.

Los sindicatos más representativos en España son “Comisiones Obreras” o “CCOO” y “Unión General de Trabajadores” o “UGT”, y son las organizaciones que más llevan a cabo en nuestro país todas las funciones y actos mencionados.

(UGT) (Comisiones Obreras) (Murcia, DERECHO DEL TRABAJO. Capítulo 7: Sindicatos y Asociaciones Empresariales, 2022)

2.1.3. Patronal de Empresarios (CEOE, CEPYME)

El Derecho constitucional de Asociación junto con la Ley 19/1977 de Derecho de asociación sindical basan la facultad de los empresarios de crear asociaciones para la defensa de sus intereses. El artículo 1 de dicha Ley reza: “*Los trabajadores y los empresarios podrán constituir en cada rama de actividad, a escala territorial o nacional,*

las asociaciones profesionales que estimen convenientes para la defensa de sus intereses respectivos". Al igual que los sindicatos, las asociaciones empresariales necesitan crear sus estatutos. Tienen derecho a asociarse, federarse y confederarse con otras organizaciones de esta naturaleza. Tienen unos marcos de actuación muy similares a los de los sindicatos, pero en defensa de los intereses de los empresarios. Por un lado, en el plano económico actúan en función de sus intereses empresariales, estando presentes en la negociación y las relaciones colectivas en general. Por otro lado, también enmarcan su actividad en el plano político, intentando presionar e influir en las decisiones de las administraciones públicas y en las normas que les afectan. Es común que, al igual que los sindicatos, tengan relaciones estrechas y actuaciones conjuntas con partidos políticos afines. Por último, también prestan servicios a sus miembros, siendo el asesoramiento el más común, pero también se suelen ofrecer servicios de formación e información. Su financiación también se asemeja a la de los sindicatos, dividiéndose en cuotas de sus afiliados y en subvenciones y ayudas por parte de las administraciones.

La organización patronal más representativa en defensa del empresariado español es la "CEOE", cuyas siglas significa "Confederación Española de Organizaciones Empresariales). Su función, sin ánimo de lucro, es representar los intereses empresariales en general ante los poderes públicos y los agentes sociales. Como su propio nombre indica, la CEOE, es una confederación que agrupa a otras organizaciones empresariales de carácter sectorial y territorial. Son 225 las organizaciones integradas en esta confederación. Dos millones de empresas, aproximadamente, se encuentran representadas por la CEOE. Esta organización se rige por una asamblea general compuesta por 806 representantes de las organizaciones territoriales y sectoriales. Estos representantes eligen a su vez, cada cuatro años, al presidente y a la junta directiva. El presidente cumple la función de portavoz de la patronal y encabeza el diálogo social, tanto con las administraciones como con los actores sociales, principalmente sindicatos y partidos políticos.

Por su parte, las "PYMES" (Pequeñas y Medianas Empresas), se organizan en la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa o "CEPYME". Esta, al igual que la CEOE, es una organización de carácter confederativo e intersectorial que opera a nivel estatal, agrupando a pequeñas y medianas empresas de todo el territorio nacional y de todos los sectores productivos. Se ocupa, por tanto, de defender los intereses de las PYMES y de los autónomos, que se integran también en CEPYME. Según los datos extraídos de su página oficial, *cepyme.es*, representan al 99% de las PYMES españolas y están formados por 57 organizaciones territoriales de ámbito provincial y autonómico, 3000 organizaciones de base y 49 organizaciones sectoriales de ámbito nacional. Sus funciones, a parte de la representación, consisten en proveer a dichas empresas y autónomos de asistencia técnica, información, formación, investigación, negociación y divulgación.

(CEOE) (CEPYME) (Murcia, DERECHO DEL TRABAJO. Capítulo 7: Sindicatos y Asociaciones Empresariales, 2022)

2.2. Reformas Laborales

En este punto, estudiaremos la evolución del Estatuto de los Trabajadores, en adelante “ET”, desde su creación en 1980 hasta la actualidad, pasando por sus principales y más influyentes reformas.

Como introducción al estudio del “ET”, cabe mencionar brevemente las condiciones del derecho del trabajo en el régimen anterior a nuestra actual democracia, la dictadura franquista. Durante el franquismo, se suprimieron las libertades de organización de los grupos profesionales, es decir, no existía libertad de acción colectiva en el ámbito laboral, aquello que hoy se llaman relaciones laborales colectivas. No existía, por tanto, libertad sindical ni libertad de huelga. Las relaciones laborales se debían de llevar a cabo mediante los denominados Sindicatos Verticales¹, a los cuales debían estar adscritos todos los trabajadores y empresarios.

En cuanto a las normas reguladoras del Derecho del Trabajo, es el “Fuero del Trabajo” de 1938, el texto básico del ordenamiento laboral en la primera etapa, en el que otorgaba al Ministerio de Trabajo la función de regulación. Dicho Ministerio tenía, por tanto, la facultad de aprobar normas de carácter sectorial llamadas en un principio “reglamentaciones de trabajo” y posteriormente “ordenanzas laborales”, las cuales desarrollan normativamente el grueso de las condiciones laborales y coexisten con la Ley de Contrato de Trabajo de 1944.

En la segunda etapa del franquismo, a partir de finales de la década de los 1950s, se lleva a cabo un cambio de modelo económico y, por ende, también en materia de relaciones laborales, aunque siempre manteniendo la privación de libertad de asociación colectiva y sindical. Hubo una cierta apertura en materia de negociación colectiva, apareciendo la figura de los “Convenios Colectivos Sindicales”, que seguían estando sujetos a la tutela de los Sindicatos Verticales. Además, se dan una serie de normas que flexibilizan el mercado laboral, como el “Decreto sobre procedimientos de solución de conflictos colectivos de trabajo” de 1962, la reforma del Código Penal de 1965 que despenalizaba parcialmente las huelgas, y la Ley Orgánica del Estado de 1967 que, en su Disposición adicional segunda, reforma la Declaración XIII del Fuero del Trabajo. Finalmente, la Ley Sindical de 1971 reformó el sindicalismo vertical sin llegar a reconocer la libertad sindical.

En definitiva, dichas modificaciones relajaron el autoritarismo del Franquismo en materia de relaciones laborales, pero manteniendo siempre el control de los Sindicatos Verticales y la administración.

(Murcia, DERECHO DEL TRABAJO. Derecho del Trabajo en el Régimen Franquista, 2022)

2.2.1. Estatuto de los Trabajadores de 1980

Antes de examinar los conceptos más característicos del Estatuto de los Trabajadores de 1980, se de pasar por la etapa constituyente, en la cual se dio forma básica y mínima a la estructura de las relaciones laborales del periodo constitucional. En el

¹ Eran organizaciones de Derecho Público creadas mediante Decreto por el Gobierno en las que se integraban de forma obligatoria tanto trabajadores como empresarios y otros operadores del mercado. Era la única forma permitida de asociación laboral. Eran una de las bases sociales del régimen y pretendían ser la antítesis de los sindicatos tradicionales de clase, agrupando así intereses, en principio, contrapuestos.

periodo constituyente, cabe decir que en lo relativo a las relaciones laborales se dio una “deliberada ambigüedad de la semántica” (VALDÉS DAL-RÉ F.². “Estatuto de los Trabajadores: Edición Conmemorativa del 25 aniversario”, Colección Textos Legales, Serie Relaciones Laborales, Número 78.). Finalmente, se positivizó en el artículo 35.2 del texto constitucional la siguiente redacción: “*La Ley regulará un estatuto de los trabajadores*”. Obligando, por tanto, al legislador a realizar tal tarea. (Darl-Ré, 2005)

En la exposición de motivos del Estatuto de los Trabajadores de 1980, se establecía: “*El nuevo modelo político precisa, por pura coherencia, de un nuevo modelo laboral*”. Este nuevo modelo laboral se basaría en tres pilares: “*La contraposición de intereses en el mundo del trabajo*”, es decir, el reconocimiento de la posición de inferioridad del trabajador frente al empresario y el otorgamiento de Derechos laborales a este para su compensación, “*La autonomía colectiva de las partes sociales*”, es decir, el derecho efectivo que materializara el anterior pilar para hacerlo efectivo mediante la capacidad de organización, “*Y el otorgamiento al Estado de la correspondiente potestad normativa en materias laborales*”, lo cual significa la reserva al Estado para llevar a cabo el desarrollo legislativo y regulativo que sienta las bases del Derecho laboral y de las relaciones laborales (BOE, Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores) (Darl-Ré, 2005)

En la redacción final, el texto se componía de tres Títulos, que, materializaban los principios enunciados previamente. **Título I: “De la Relación individual de Trabajo”**, materialización del principio de contraposición de intereses. **Título II: “Derechos de Representación Colectiva y Reunión de los Trabajadores en la Empresa”**. **Título III: “Negociación Colectiva y de los Convenios Colectivos”**. Materializando los dos últimos Títulos el segundo principio. Cabe mencionar que iba a incorporarse un cuarto título que al final no se dio, titulado: “Infracciones Laborales”. (VIDA SORIA J.³, en “*Todavía sobre el Estatuto de los Trabajadores: veinte años de vigencia*”⁴, *Dialnet, Temas laborales, Número 57/00*, se reproduce la conferencia impartida en el seno del seminario que bajo el título anterior se desarrolló en Sevilla el 12 de mayo del 2000).

A continuación, se llevará a cabo un análisis básico de las principales características jurídicas del texto, dado que de otra manera sería imposible abordarlo en este trabajo genérico.

- **Título I:**

En primer lugar, el primer precepto a destacar es el artículo 1. En él se establecen los conceptos de trabajador asalariado, el cual se mantendría prácticamente igual hasta la fecha, y de empresario. Se define trabajador asalariado como aquel que preste sus servicios de manera voluntaria por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona (física o jurídica) que será el empleador o empresario. El texto de 1980 define empresario como toda persona física o jurídica, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios referidas en el apartado anterior (trabajadores asalariados) (BOE, Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores). En el año 1994, se le añade. “Así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”. El tercer punto del artículo establece que personas no serán

² Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad Complutense de Madrid.

³ Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Granada.

⁴ Referencia en la que se basará este apartado 3.2. Reproducción de la conferencia en el seno del seminario “El Estatuto de los Trabajadores: Veinte años de vigencia”, dado en Sevilla el 12 de mayo del 2000.

consideradas trabajadores asalariados y, por tanto, quedan excluidos de la Ley. (BOE, Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores)

En segundo lugar, en el artículo 3 se establecieron las fuentes del derecho del trabajo, este precepto sigue igual, siendo su característica más importante la presencia de los Convenios Colectivos como fuente de la relación laboral. Además, se estableció un sistema jerarquizado de complementación de las normas en el Derecho laboral que sería de gran importancia. En el artículo 4 se establecieron los Derechos laborales que serían calificados como “Derechos laborales inespecíficos” o “Derechos ciudadanos laboralizados”⁵Dichos derechos fueron clarificados y ampliados mediante la acción jurisprudencial a lo largo de los años. (Soria, 2000)

En tercer lugar, la parte fundamental del Título I es la relativa los contratos de trabajo. En ella se pretendían plasmar los principios rectores de la política económica y social del nuevo marco Constitucional, basadas en el Estado social y democrático de Derecho, por ello se crea un modelo de contrato de trabajo intervenido (Soria,2000). En los artículos 6 y sucesivos (sección tercera) se regularon las posibilidades de la contratación laboral. Cabe destacar los contratos temporales y las modalidades de contrato, cuestiones que han sido objeto de reformas en varias ocasiones. Sobre las modalidades de contrato (sección cuarta), reguló el contrato en prácticas y para la formación y el trabajo parcial, los primeros de manera que desvirtuaban su figura, y los segundos eran regulados mediante un recelo restrictivo (Soria, 2000). Además, en dicha sección se regulaba el trabajo en el domicilio. En el Estatuto de los Trabajadores de 1980, en lo que refiere a la duración de los contratos (Capítulo II, sección primera) se establece un periodo de prueba que ha sido modificado, por ejemplo, primando hoy un acuerdo colectivo y reduciéndolo en a dos meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados, además se establecen una lista de situaciones que permitían la duración por tiempo definido un contrato, en el Estatuto de los Trabajadores vigente actualmente se acota de manera mucho más restrictiva esa posibilidad. La parte fundamental de esta sección se da en el artículo 15, que establece la presunción de indefinidos para los contratos, salvo una serie de excepciones definidas en el propio artículo. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 estableció dos caminos para la contratación temporal: la ordinaria, a través del contrato de obra o servicio determinado, de eventualidad y de interinidad, y la excepcional en la que debía darse una situación coyuntural. Esta última tenía el fin de promocionar laboralmente a determinados colectivos con dificultades para acceder al mercado, tales como las personas de cierta edad, con discapacidades o baja formación. (Darl-Ré, 2005).

La clasificación profesional y la promoción en el trabajo (Sección tres), Los salarios y garantías salariales (Sección cuatro), siendo un punto fundamental la fijación de un Salario Mínimo Interprofesional (art.27) por el Gobierno, previa consulta a los actores sociales, la regulación del tiempo de trabajo (sección cinco), estableciendo en 1980 dicho tiempo en 43 horas en jornada partida y 42 horas en jornada continuada, cuestión que se reformó posteriormente en 1983, pasando a ser la jornada de 40 horas semanales., así como las horas extraordinarias, el trabajo a turnos, los descansos o las vacaciones, pasando de tener estas últimas un mínimo de 23 días en el Estatuto de 1989 a 30 días después de la reforma de 1983. (BOE, Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores)

⁵ Refiere a llevar al campo del derecho laboral derechos basados en principios del derecho general.

La sección primera del Capítulo III, reguló la movilidad funcional y geográfica, la sección segunda las garantías por cambio de empresario, siendo los artículos 42 y 43 especialmente importantes, refiriéndose a la subcontratación de obras y servicios y a la cesión ilegal de trabajadores respectivamente, han sido modificados en 2001 y en 1994. La sección tercera regula la suspensión del contrato y la cuarta la extinción de este, cuestión fundamental también en la redacción del Estatuto y que ha sido modificada en varias ocasiones. Los tipos de extinción, que hoy día son distintos, eran: Por voluntad del trabajador, por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor (hoy no existe), por causas objetivas y por despido disciplinario. Además, se reguló en el artículo 51 el despido colectivo, creando un procedimiento que habría de cumplirse. (Darl-Ré, 2005)

El capítulo IV, que hoy se titula “Faltas y sanciones de los Trabajadores”, se tituló “Infracciones y sanciones”, la sección primera (“de los empresarios”) sería la materialización de la potestad por parte del Estado de controlar coactivamente las conductas ilegales de los empresarios. La sección segunda (“de los trabajadores”), establecía la potestad sancionadora del empresario al trabajador. Posteriormente este Capítulo IV sería modificado y sustituida la sección primera del texto inicial por únicamente el reconocimiento al empresario de la potestad sancionadora al trabajador, como está dispuesto en la actualidad. (Darl-Ré, 2005)

Por último, el Capítulo V establece los plazos de prescripción, dividiéndose en sección primera: “prescripción de acciones derivadas del contrato”, y sección segunda: “prescripción de las infracciones y faltas”. Este capítulo ha sido modificado en tres ocasiones. (BOE, Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores)

- **Título II y Título III:**

El Título II (“Derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores en la empresa”), que crea el modelo de representación de los trabajadores en la empresa, y el Título III (“Negociación colectiva y de los Convenios Colectivos”) constituyen, por así decirlo, la materialización de la adecuación del sistema de relaciones laborales al sistema democrático. Realizados muy a la medida de la situación relativa de los interlocutores en aquel momento, calificando estos Títulos del Estatuto de los Trabajadores de 1980 como “continuistas” y argumentando que se había creado un sistema de representación de los trabajadores “fuertemente sindicalizado”, lo cual era favorable tanto a los grandes sindicatos como a los empresarios, estos últimos con el fin de tener un interlocutor fuerte. (Soria, 2000)

El Capítulo I abre los cauces de representación a través de la denominada representación unitaria⁶, creando por un lado la figura de los delegados sindicales y por otro la de los comités de empresa. Los primeros se darían en los casos en que las empresas o centros de trabajo de menos de cincuenta y más de diez trabajadores (que en su momento debían de ser fijos, luego se eliminó dicho requisito) y los segundos en los casos en que las empresas o centros de trabajo contasen con cincuenta o más trabajadores (ocurriendo lo mismo con el requisito del trabajo fijo). Las competencias de estos órganos de representación fueron reformadas, de tal manera que el título del artículo 64 pasó de ser “Competencias” a “Derechos de información y consulta y competencias”. Dentro de dichas competencias o facultades,

⁶ Es aquella que cumple la función de velar por los intereses de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo mediante representantes elegidos por estos democráticamente, independientemente de su afiliación sindical.

incluían una importante garantía, el “Crédito Horario”⁷, la cual dio lugar a debate parlamentario en el momento de la elaboración del texto con respecto al número de horas que debía otorgarse. Los procedimientos electorales también dieron lugar a debate, siendo que finalmente se decantaron por votaciones ordinarias. Finalmente, cabe mencionar sobre este modelo unitario, la opinión de Soria en este punto de que la pretensión del legislador era sindicalizar, principalmente, los comités de empresa, dado que mediante este modelo y teniendo en cuenta la gran presencia de sindicatos como “Comisiones Obreras” y “Unión General de los Trabajadores”⁸ en las empresas, aseguraban estos su control sobre los mencionados comités. (Soria, 2000)

En lo que refiere a la negociación colectiva, es decir, el mecanismo social de elaboración mediante acuerdos de los Convenios Colectivos⁹, regulados y definidos en el artículo 82 del Estatuto, se diseñó un modelo a la medida de los principales interlocutores sociales del momento (Soria,2000). Se favoreció, en definitiva, a los grandes sindicatos para la interlocución en la creación de los Convenios. Este afán del legislador, así como de los propios interlocutores, hizo que se llegase a plantear la posibilidad de restringir solamente los Convenios Colectivos a los negociadores sindicales más representativos¹⁰ (Que ya en aquel momento eran Comisiones Obreras y la Unión General de los Trabajadores), lo cual hubiera resultado inconstitucional. Finalmente, se creó un modelo de convivencia entre dos modelos de Convenios Colectivos, por un lado los Convenios Estatutarios, los cuales habrían de ser creados conforme al procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Beneficiando a los Sindicatos más representativos) y que tendrían eficacia erga omnes, y por otro lado los Convenios Colectivos extraestatutarios que, con la misma configuración jurídica de los contratos privados del ámbito civil, sólo afectarían a las partes que los firmaron.

La configuración jurídica de los Convenios Colectivos consistió en darles a estos un amplio abanico regulatorio, así como carácter de norma jurídica con eficacia normativa, mientras se dejaba la regulación de cuestiones esenciales que debían de ser “intocables”, llamados mínimos de derecho necesario¹¹, al Estatuto de los Trabajadores principalmente. Esta era la intención del legislador desde un primer momento, aunque no tanto del gobierno (UCD¹²), (Soria, 2000). Cabe mencionar la existencia de posiciones doctrinales* que critican este mecanismo por resultar excesivamente rígido en sus resultados.

⁷ Número de horas garantizadas a los representantes de los trabajadores para ejercer su función de representación.

⁸ “Comisiones Obreras” y “Unión General de los Trabajadores” son los principales sindicatos más representativos de nuestro país, copando ya en los años de la transición política, la gran mayoría de la representación sindical de los trabajadores.

⁹ Son acuerdos a los que llegan los negociadores en representación de los trabajadores por un lado y en representación de los empresarios por otro, de regulación de las relaciones laborales y que tiene valor normativo en nuestro ordenamiento.

¹⁰ Son más representativos a nivel estatal aquellos sindicatos que ostenten el 10% o más del total de delegados de personal o de miembros del comité de empresa. Lo son a nivel autonómico aquellos que ostenten un 15% de los mismos siempre que cuenten con un mínimo de 1500 representantes. Por último, también pueden ser sindicatos más representativos en un sector funcional concreto aquellos que cumplan la misma condición que los primeros.

¹¹ Los mínimos de derecho necesario son normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores que los Convenios Colectivos no podrán sobrepasar. Por ejemplo, el límite de horas de jornada laboral o el Salario Mínimo Interprofesional.

¹² Unión de Centro Democrático. Fue un Partido Político surgido en la transición política española, liderado por el expresidente del Gobierno Adolfo Suárez.

Cabe mencionar, que se dieron grandes discusiones sobre el establecimiento de “sindicato más representativo”, como es lógico. Además, la existencia de la “Cláusula de paz”, consistente en la posibilidad de un acuerdo entre los interlocutores de no ejercitar el Derecho a Huelga de los trabajadores, cuestión a la que en un principio se opusieron los representantes de estos últimos.

Se creó, por tanto, un sistema de relaciones laborales basado en el garantismo estatal (Soria,2000) complementado por los Convenios Colectivos, los cuales, tienen eficacia normativa. Un sistema de relaciones colectivas que ya había comenzado a fraguarse en enero de 1980 con el “Acuerdo Marco Interconfederal” (AMI)¹³, el cual es relevante a efectos social y político en el contexto de la creación de este nuevo modelo de relaciones laborales. A este último, se le añaden otros como, por ejemplo, el “Acuerdo Nacional de Empleo” (ANE) o el “Acuerdo Interconfederal” (AI), que concluye, este último, en sus resultados con el “Acuerdo Económico y Social” (AES).

2.2.2. Primera etapa de reformas

En el año 1982 hay un cambio de Gobierno, dando así comienzo la etapa del PSOE¹⁴, lo cual, además, supuso para muchos el fin de la transición política. En este subapartado se verán las reformas llevadas a cabo durante la primera década de gobierno socialista, dado que son de un tinte similar, consistiendo en leyes cortas que tenían el fin de modificar, suprimir o adicionar preceptos estatutarios. (Dal-Ré,2005)

La primera de ellas es la **Ley 4/1983**, que surge de un compromiso electoral del nuevo partido del gobierno. Esta modificó los artículos 34.2 y 38.1 ET, estableciendo así el máximo de horas legales de trabajo en 40 a la semana y un mínimo de 30 días de vacaciones anuales. (BOE, Ley 4/1983, de 29 de junio, de Fijación de la Jornada máxima legal en 40 horas y de las Vacaciones anuales mínimas en 30 días)

La segunda es la gran reforma de esta etapa, que se da mediante la **Ley 32/1984, de 2 de agosto**. Tenía la finalidad de “dotar de mayor estabilidad y claridad al marco legal”, ya que surge de una crítica al ET de 1980 de falta de seguridad jurídica, habiendo acusado la CEOE a dicha norma de “incertidumbre en el sistema de contratación temporal”, siendo en este último punto donde incide mayormente la reforma. En la exposición de motivos alegaba como objetivo, “la adaptación del marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española, tras la crisis económica del último decenio”. (BOE, Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores) , (Dal-Ré, 2005).

El proyecto propone cambios normativos en la mayor parte de tipos de contratos, en los contratos en prácticas y la formación, los contratos a tiempo parcial, contrato de relevo y contratos de duración determinada. Además, se revisan cuestiones relativas a la legitimación negocial empresarial en el ámbito de las relaciones colectivas. (Dal-Ré, 2005)

¹³ Acuerdo firmado por la UGT y por la CEOE, al que posteriormente se adhirió la USO (Unión Sindical Obrera).

¹⁴ Partido Socialista Obrero Español, de ideología socialdemócrata. Hoy en día es, junto con el Partido Popular, el principal partido político de España.

El grueso más destacable de la reforma es el relativo a la contratación temporal, que todavía hoy día supone una marca en nuestro modelo laboral. Desde un punto de vista político o social, la idea de la reforma era combatir el desempleo¹⁵ mediante la contratación temporal. Teniendo en cuenta que el ET de 1980 establecía, en primer lugar, una preferencia por la contratación indefinida y, en lo respectivo a la contratación temporal, un principio de causalidad para que esta última se pudiera dar, lo que hace la reforma de 1984 es eliminar dicho principio. Se reforma el artículo 17.3 ET con el fin de ampliarlo y así “facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo” a la vez que se reformó el artículo 15.2 ET autorizando esta la celebración de contratos de duración determinada “en atención a las circunstancias previstas en el 17.3”. (Soria, 2000)

Junto con la Ley 32/1984, se creó el **Real Decreto 1989/1984**, el cual desarrolla la contratación temporal como medida de fomento del empleo, eliminando los límites porcentuales de trabajadores temporales en plantilla.

En definitiva, con esta reforma se genera un régimen jurídico en el que se deja a la elección de las partes (en la práctica, generalmente del empresario) la elección entre contrato temporal o contrato indefinido, calificando el autor Fernando Valdés Dal-Ré la reforma como un “desmedido culto a la temporalidad”. Cabe decir que, en los años que seguirían a la reforma, la tasa de temporalidad se disparó.¹⁶ Por último, además, la reforma creó una nueva modalidad contractual llamada de “lanzamiento de nueva actividad”. (Darl-Ré, 2005)

La siguiente reforma se da mediante el **Real Decreto Ley 1/1986**, que afecta al tiempo de trabajo reformando la configuración de las horas extra, introduciendo la capacidad de pactar compensaciones de las horas extraordinarias mediante horas de descanso, así como reduciendo el máximo de dichas horas anuales de cien a ochenta, eliminando, por otra parte, los máximos diarios y mensuales. (BOE, Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo)

La **Ley 8/1988**, LISOS¹⁷, deroga el artículo 57 ET, con el fin de “agrupar en el texto las diferentes conductas reprochables contrarias al orden social”. (BOE, Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social)

A la LISOS, le sigue la **Ley 38/1998**, de Presupuestos Generales del Estado para 1989. Esta incluía un plan de inserción laboral juvenil o plan de empleo juvenil.

La sexta reforma de este periodo la protagoniza la **Ley 3/1989**. Esta Ley es destacable, ya que fue pionera en democracia en la pretensión de la inclusión de manera más plena de la mujer al mercado laboral. Lleva a cabo mejoras en los permisos para cuidados por nacimiento de hijos, evitando la incidencia negativa que pudiera tener en el trabajo. Por otra parte, refuerza los derechos de la intimidad en el trabajo, llevando a cabo una labor de prevención del acoso laboral hacia las mujeres. (Darl-Ré, 2005) (BOE, Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a deciséis semanas el permiso por maternidad y se introducen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo)

¹⁵ Según la Encuesta de Población Activa del año 1984, la tasa de paro ascendía al 21,1%.

¹⁶ De 1983 a 1994, la tasa de temporalidad ascendió en 24 puntos, pasando de representar el 10% al 33,9%.

¹⁷ Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Por último, la **Ley 36/1992** introduce la indemnización equivalente a un mes de salario en casos de extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario. (BOE, Ley 36/1992, sobre modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario)

2.2.3. Reformas de 1994

El contexto de las reformas acaecidas alrededor y durante el año 1994 es el de un funcionamiento incorrecto del mercado laboral, con una alta tasa de paro¹⁸, debido, entre otros factores, a un empleo muy sensible y unido a los procesos cíclicos de la economía española, una elevada temporalidad y una gran “rotación permanente de un importante segmento de la población asalariada”¹⁹. En tal sentido el Gobierno propone dos grandes acuerdos entre patronal y sindicatos, uno sobre política de rentas, y otro sobre la sustitución de las ordenanzas laborales por acuerdos colectivos. Finalmente, esos acuerdos no llegan a buen término, en un contexto de gran agitación sindical. (Dal-Ré, 2005)

Ante la falta de acuerdos, el Gobierno comienza una etapa de reformas que acabarían siendo las más intensas desde la entrada en vigor del ET de 1980. El **Real Decreto Ley 18/1993** supuso la primera reforma. Esta norma lleva a cabo una reducción de las normas que constituían mínimos de derecho necesario en el ET, con el fin de otorgar a la negociación colectiva la competencia para regular esos aspectos de la relación laboral. Lleva a cabo una desestatalización de la incorporación al mercado laboral mediante la “supresión de la obligación empresarial de contratar a los trabajadores a través del servicio público de empleo y abolición o ruptura del monopolio de los servicios públicos de empleo” (Dal-Ré,2005), junto con ello, cabe mencionar la legalización de las empresas de trabajo temporal. El Congreso de los Diputados convierte en Ley la anterior norma, naciendo como resultado la **Ley 10/1994**, la cual deroga cinco artículos del ET (11, 12, 15.6,16 y 43) y el Real Decreto 1989/1984. La función más destacable de esta Ley es limitar los supuestos de la contratación temporal, volviendo así al principio de causalidad. Junto con la Ley 10/1994, se aprueba la **Ley 11/1994**, con la finalidad de “potenciar el desarrollo de la contratación colectiva” y de “introducir mecanismos de adaptabilidad en la relación laboral”²⁰. (BOE, Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación) (BOE, Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación) (BOE, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social)

La reforma llevada a cabo por ambas Leyes es extensa y ancha (Dal-Ré, 2005), ya que son revisados la mitad de los preceptos del ET. La Ley 11/1994 reforma instituciones fundamentales del Derecho del Trabajo, se creó un nuevo contrato de aprendizaje, se modificaron cuestiones como, por ejemplo, el tiempo de trabajo, la movilidad funcional o la movilidad geográfica, además de incluir las causas económicas o tecnológicas de fuerza mayor como causas de despido, así como

¹⁸ La tasa de paro llegó a situarse en marzo de 1994 en el 24,6%.

¹⁹ Declarado en un informe al respecto del Gobierno de España en 1993.

²⁰ Ambas frases extraídas de la exposición de motivos de la norma.

cuestiones relativas a la negociación colectiva y a la representación de los trabajadores, potenciando, por ejemplo, los acuerdos de empresa. Las dos finalidades principales de la Ley fueron aumentar el peso de la negociación colectiva y distribuir los poderes en la empresa²¹ (Dal-Ré,2005), con la finalidad de otorgar mayor flexibilidad al sistema de contratación. (BOE, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social)

Tras la Ley 11/1994, se dan otras novedades legislativas, como por ejemplo la **Ley 42/1994**, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. Pero la culminación final de la reforma se da con el **Real Decreto Ley 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**. Se cumple, por tanto, el deseo del legislador de refundir en un nuevo texto del Estatuto de los Trabajadores las sucesivas reformas. (BOE, Real Decreto-Ley 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

El resultado de esta reforma es un aumento de la contratación temporal²², acompañado de una reducción de la tasa de paro²³ y al notable aumento del número de ocupados²⁴²⁵. (Instituto Nacional de Estadística)

2.2.4. Acuerdos Colectivos de 1997 y reforma laboral de 2001

En el año 1996 el Partido Popular²⁶ llega al gobierno, en ese contexto las organizaciones sindicales y patronales españolas comienzan un diálogo con el fin de llegar a un acuerdo, “así como abrir un debate y reflexión acerca de en qué medida la recuperación económica pudiera verse acompañada de un crecimiento del empleo que permitiera responder conjuntamente al grave problema del paro”²⁷. Se abre, por tanto, un proceso de diálogo social, que culmina con tres importantes acuerdos Interconfederales: para la Estabilidad del Empleo (AIEE), sobre Negociación Colectiva (AINC) y de Cobertura de Vacíos (AICV). Estos acuerdos afectan a normas vigentes, por lo que requieren su incorporación a una norma de rango legislativo para poder ser efectivas. Esta voluntad se materializa en el **Real Decreto-Ley 8/1997**, que posteriormente se tramita como proyecto de ley resultando en la **Ley 63/1997**, que incorporan a su contenido normativo los acuerdos pactados en el ahí el AIEE y sigue una línea continuista con respecto a la reforma de 1994, complementando esta última en algunos aspectos. (Dal-Ré,2005). En la exposición de motivos de la Ley 63/1997, se conjuga la necesidad de “acometer de manera decidida y urgente las oportunas reformas para luchar contra el paro, la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos” con la mejora de “la competitividad de las empresas”. Se llevan a cabo cambios en lo referente a la contratación laboral, siendo la novedad más destacable la

²¹ Refiere a la eliminación de la obligación de requerir autorizaciones administrativas por el Estado para la realización de determinadas cuestiones en el ámbito de las relaciones laborales.

²² Aumentó un 37%, pasando del 31,36% en 1994 al 37,25% en 1997. Datos extraídos del INE

²³ El paro se redujo de un 23,9% en 1994 a 20,8% en 1997.

²⁴ Los ocupados pasaron de 11,7 millones en 1994 a 12,8 millones en 1997.

²⁵ Los datos anteriores fueron extraídos del INE.

²⁶ Partido político español hegemónico junto al PSOE. Ideología: centro derecha.

²⁷ declaraciones dadas en la declaración firmada por patronal y sindicatos a tal efecto.

reducción de la indemnización por despido objetivo improcedente, que tras la reforma queda reducida a treinta y tres días por año trabajado²⁸. (BOE, Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida)

El acuerdo alcanzado en 1998 sobre el trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad entre organizaciones sindicales y gobierno da pie al **Real Decreto-Ley 15/1998**. Esta norma pretende otorgar a los trabajadores a tiempo parcial una equiparación de derechos con los trabajadores ordinarios, trasponiendo al derecho interno la directiva 97/81/CE de aplicación de “Acuerdo Marco sobre Trabajo a tiempo Parcial”. Lleva a cabo otras modificaciones como la supresión de los límites fronterizos entre la jornada parcial y la ordinaria, así como del límite a la realización de horas complementarias (Dal-Ré,2005). (BOE, Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad)

A finales del año 2000, vuelven a ser los interlocutores sociales quienes inciten una nueva reforma legal, en un contexto en el que la temporalidad excesiva del mercado laboral sigue siendo un grave problema, pretendiendo resolverse definitivamente esta última. Finalmente, el diálogo social fracasó en aquella ocasión, como consecuencia de ello, surge, sin consenso social, el **Real Decreto-Ley 5/2001**. Esta norma lleva a cabo una normalización del contrato para el fomento de la contratación indefinida con la finalidad de ampliar su espectro de actuación en el mercado (Dal-Ré,2005). Este Real Decreto-Ley, a la vez de seguir con el otorgamiento, así como equiparación, de derechos entre trabajo temporal y trabajo indefinido, crea una nueva modalidad de despido objetivo para los contratos de duración indefinida para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación presupuestaria. Aparte, modifica cuestiones relativas a la jubilación forzosa, con el fin de evitar su utilización para crear empleo, abandonándose, según Dal-Ré, la medida de sustitución de trabajadores maduros por jóvenes en orden al reparto de oportunidades en el empleo. (BOE, Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y Mejora de su Calidad)

La **Ley 12/2001** derogó el anterior Real Decreto-Ley, manteniendo algunas cuestiones y sustituyendo otras de aquel. La Ley 12/2001 reforma el contrato de relevo, pretendiendo flexibilizar los requisitos para su celebración y, junto con ello, facilitar al relevado la jubilación parcial. Además, reforma, entre otras, cuestiones relativas a la sucesión de empresas, ajustando el ET español de 1995 a las normativas Comunitarias a tal respecto. (BOE, Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado del trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad)

El 24 de mayo de 2002 se aprueba el **Real Decreto-Ley 5/2002**, el cual toca cuestiones fundamentales referentes al mercado laboral, siendo sus principales características la reforma referente a los salarios de tramitación²⁹, introduciendo mayores dificultades a los trabajadores a su obtención, y la disminución del coste de despido para el empresario, así como su facilitación. (BOE, Real Decreto-Ley 5/2002,

²⁸ Antes de la reforma dicha indemnización era de cuarenta y cinco días en los contratos ordinarios.

²⁹ Son aquellos que el empresario debe abonar tras determinadas reclamaciones de los trabajadores. Tienen una finalidad compensadora.

de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad)

En conclusión, la reforma llevada a cabo en el año 2002 suscitó gran polémica, desde el punto de vista social, político y también económico (Dal-Ré, 2005), calificándola las organizaciones sindicales como “antisocial y expropiadora de derechos laborales”, por lo que la reacción fue la convocatoria de una huelga general. (Dal-Ré, 2005)

En síntesis, llevada a cabo por Dal-Ré, la reforma “elimina causas de despido, reduce costes para el improcedente, desincentiva la conciliación administrativa y desestimula la readmisión del trabajador tras la sentencia declaratoria de despido improcedente”.

Para finalizar con esta etapa, han de mencionarse algunas Leyes de mejora o de trasposición de Directivas Comunitarias, sobre equiparación de derechos laborales entre hombres y mujeres y en materia de conciliación. Tales son la **Ley 29/1999**, para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, la **Ley 33/2002**, que mejoró la anterior norma sobre igualdad retributiva, y las **Leyes 51/2003** y **62/2003**, sobre excedencia por cuidado de familiares y sobre medidas antidiscriminatorias respectivamente.

2.2.5. Reforma Laboral de 2006

Como precedente de la reforma laboral del año 2006, se da la **Ley Orgánica 1/2004**, de medidas de protección integral contra la violencia de género, cuya Disposición Adicional Séptima, modifica siete preceptos del ET de 1995. Estas modificaciones se basan en otorgar a las mujeres que hubieran sufrido violencia de género facilidades en el ámbito de las relaciones laborales, tales como reducciones o reordenaciones de jornada, movilidad geográfica o sobre la extinción o suspensión de contrato. Se declaró la no computación de las ausencias debidas a este motivo y la nulidad de los despidos por el ejercicio de los Derechos otorgados en esta Disposición Adicional. (Dal-Ré,2005) (BOE, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

El 8 de julio de 2004, surgió del diálogo social entre patronal y sindicatos una declaración conjunta en la que se solicitaban medidas para conseguir una reforma normativa que lograra conjuntar la flexibilidad necesaria para el correcto funcionamiento de las empresas con la seguridad que han de tener los trabajadores.

Es el **Real Decreto- Ley 5/2006** el que materializa las pretensiones dadas por el acuerdo anterior, que conllevaría una importante reforma de varios puntos esenciales del mercado laboral. La norma lleva a cabo dos modificaciones fundamentales: por un lado, la limitación de la contratación temporal junto con el fomento de la contratación indefinida, y por otro la reducción de algunos costes empresariales. La reforma, como ya había sido solicitado en la declaración llevada a cabo por los interlocutores sociales, compatibiliza flexibilidad empresarial con promoción y estabilidad en el empleo. Introduciéndose así una doctrina que buscaba un proceso que, sin llevar a cabo una desregulación, promueva un proceso flexibilizador al mismo tiempo que lleve a cabo una juridificación y una defensa de la seguridad en el empleo de los

trabajadores. (DEL REY GUANTER S³⁰, “Reformas laborales “oficiales” y reformas laborales “paralelas””, *Dialnet*, Número 3, 2006) (BOE, Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo)

El primer, y más importante, aspecto a destacar de la reforma son las medidas contra la temporalidad y de fomento del empleo indefinido. Algunas de ellas son la introducción de una limitación al encadenamiento abusivo de contratos temporales de manera sucesiva, facilitando a los trabajadores que hayan encadenado dos o más contratos temporales con la misma empresa, la condición de fijos. El establecimiento de límites a las situaciones abusivas surgidas a propósito de la cesión ilegal de trabajadores. El fomento de las conversiones de contratos temporales en indefinidos mediante el uso del contrato de fomento de la contratación indefinida, así como varios incentivos a la contratación indefinida, tales como bonificaciones a dichas conversiones contractuales o la mayor prolongación en el tiempo de estos. (Guanter, 2006)

El segundo aspecto consiste en la reducción de costes empresariales, siendo lo más destacable la reducción de las cotizaciones del empresario al desempleo y al FOGASA, habiéndose reducido este último a la mitad. Estas medidas van acompañadas de mejoras en las prestaciones para determinados grupos en caso de desempleo o insolvencia de la empresa, por ejemplo, una ampliación de la protección por desempleo a los trabajadores fijos-discontinuos. Además, se llevan a cabo mejoras en el sistema FOGASA aumentando la protección. (Guanter, 2006)

Por último, lleva a cabo algunas reformas en lo referente a la administración pública, con el fin de modernizar los servicios públicos de empleo y de aumentar la colaboración de los interlocutores sociales con la inspección de trabajo. (Guanter, 2006)

2.2.6. Reforma Laboral de 2010

La reforma del ET de 1995 acaecida en el año 2010 se da en el contexto de crisis económica mundial que dio comienzo en 2008. Como consecuencia de ello, la tasa de paro y de temporalidad en España se habían disparado, después de unos años de bonanza económica. Se lleva a cabo mediante el **Real Decreto-Ley 10/2010** además de completado por otras normas. (BOE, Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado del trabajo)

La finalidad de la reforma era profundizar en la disminución de la dualidad contractual del modelo laboral español y así fomentar la contratación indefinida, así como facilitar el despido a sabiendas del contexto económico en el que se encontraba España. Las medidas más relevantes, por tanto, consisten, en primer lugar, en la “reducción de la brecha de indemnizaciones”³¹ llevando a cabo un aumento de las indemnizaciones por despido en contratos temporales y a su vez una disminución de estas en contratos indefinidos, así como, por ejemplo, subvencionando mediante FOGASA parte del despido objetivo. Estas medidas se acompañaron de limitaciones de la duración de contratos temporales y de políticas de bonificación en favor de la contratación de

³⁰ Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad Pompeu Fabra. Director del Departamento de Derecho Laboral de ESADE. Socio director del Área laboral de Cuatrecasas.

³¹ Según un estudio elaborado por FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada).

determinados colectivos, como por ejemplo jóvenes menores de treinta años sin formación y en desempleo. (CONDE-RUIZ I.³², FELGUEROSO F.³³ y GARCÍA PEREZ I.³⁴, “Reforma laboral de 2010: Una primera evaluación y propuestas de mejora”, FEDEA, año 2011. Fedea.net) (J. Ignacio Conde-Ruiz, 2011)

Por otra parte, se facilitó el despido por causas económicas, permitiendo el despido por la mera previsión de estas, definiéndose, además, de manera más clara en qué casos se dan las causas económicas, técnicas y organizativas. Se fomentó la figura del contrato de fomento del empleo, se impulsó la reducción de jornada para evitar despidos y se aumentó el control sobre el absentismo y sobre la actividad de los desempleados, sancionando a estos últimos si rechazaban formación en determinados periodos de tiempo. (J. Ignacio Conde-Ruiz, 2011)

Por último, cabe mencionar la pretensión de la reforma de implantar, en parte, el modelo austríaco de capitalización³⁵, cuestión que finalmente no se llevó a cabo. (J. Ignacio Conde-Ruiz, 2011)

2.2.7. Reforma Laboral de 2012

El **Real Decreto-Ley 3/2012**, constituyó una reforma del ET de 1995 que conllevó revuelo social ya que es considerada una reforma “agresiva” del mercado de trabajo, siendo su principal característica la reducción del coste del despido por parte del empresario. En palabras de la entonces ministra de Trabajo Fátima Báñez, la reforma pretendía “romper con la rigidez del mercado de trabajo y con la dualidad de que los trabajadores temporales paguen las consecuencias de la crisis”. (“Los daños de la reforma laboral de 2012: datos de su impacto negativo sobre el empleo y los salarios”, *Servicio de Estudios de la Confederación UGT*, 15 de octubre de 2019) (UGT, 2019) (BOE, Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)

Se trata de una reforma de carácter amplio, que afecta a distintos puntos del ET de 1995, pero también a otras Leyes que afectan a nuestro sistema de relaciones laborales, tales como la Ley General de la Seguridad Social o la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Las modificaciones afectan tanto a las propias relaciones laborales entre empresario y trabajador, como a las relaciones colectivas, concretamente en lo relacionado con la negociación colectiva. Además, los objetivos fundamentales de la reforma son la recuperación del empleo y la incorporación de un sistema de flexiguridad. (MORENO MANGLANO C.³⁶, “La reforma laboral: aspectos generales. Un estudio sobre sus antecedentes, gestación, recepción, características jurídicas, fundamentos contenidos y valoración”, *Dialnet, Localización: Icade: Revista de la facultad de Derecho, Número 88/2013*) (Manglano, 2013)

Las principales novedades en lo que refiere a la parte de la reforma afectante al contrato de trabajo y su vigencia en el tiempo son: la facilitación del despido por causas económicas, al acreditar pérdidas en tres trimestres consecutivos, con una

³² Universidad Complutense de Madrid y FEDEA.

³³ Universidad de Oviedo.

³⁴ Universidad Pablo de Olavide, FCEA y FEDEA.

³⁵ Consistente en la creación de un fondo de capitalización individual de cada trabajador al que aporta el empresario de una parte del sueldo del anterior.

³⁶ Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Pontificia de Comillas.

indemnización de 20 días por año trabajado. La reducción de la indemnización por despido improcedente en los contratos indefinidos ordinarios, pasando esta de 45 a 30 días por año trabajado con un máximo de dos³⁷. Supresión de la modalidad de despido introducida en 2002, por la cual el empresario podía alegar un despido disciplinario y evitar ir a juicio reconociendo después la improcedencia y pagando la indemnización correspondiente. También se elimina la autorización administrativa en los despidos, suspensiones de contrato y reducciones de jornada colectivas. En lo que a los salarios respecta, el empresario puede reducir unilateralmente el salario del trabajador si hay causas objetivas y, frente a ello, el trabajador puede solicitar la rescisión del contrato con una indemnización de 20 días de salario o recurrir judicialmente. (CONDE-RUIZ I³⁸., FELGUEROSO F³⁹. y GARCÍA-PÉREZ I⁴⁰., “Reforma laboral de 2010: una primera evaluación y propuestas de mejora”, *FEDEA, Fundación de Estudios de Economía Aplicada*, 2011) (J. Ignacio Conde-Ruiz, 2011)

En cuanto a los cambios más relevantes en lo que refiere a las relaciones colectivas, que afectan también al despido y a la flexibilización de los salarios, se dio prioridad a los convenios de empresa sobre los de sector, descentralizando así la negociación colectiva. En lo que respecta a la ultraactividad⁴¹, se limita a dos años la extensión de los convenios vencidos y no renegociados. Sobre los descuelgues⁴², se define, con el fin de clarificar y facilitarlos, la causa económica que los permite. (J. Ignacio Conde-Ruiz, 2011) (Manglano, 2013)

Cabe decir, sobre la estructura de cambios del Estatuto de los trabajadores que, en este periodo, y mediante el **Real Decreto Legislativo 2/2015**, se refunde el Estatuto de los Trabajadores en una nueva redacción completa. (BOE, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores)

2.2.8. Reforma Laboral de 2021

En cuanto a la reforma de 2021, es llevada a cabo mediante el **Real Decreto-Ley 32/2021**, y su principal finalidad es frenar las altas tasas de temporalidad. (BOE, Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo)

La primera cuestión que aborda la reforma es en lo referente a la formación de los trabajadores y a la modalidad de contractual utilizada en este ámbito, dividiéndose el contrato formativo en contrato de formación en alternancia y en contrato para la obtención de la práctica profesional. El primero tiene por objeto compaginar la formación con la vida laboral y podrá celebrarse a tiempo parcial, y el primero para personas con una formación teórica previa en varias titulaciones oficiales. (*Wolters*

³⁷ Probablemente uno de los puntos que más tensión generó, teniendo en cuenta que la indemnización de 45 días por año trabajado parecía ser “intocable” en el sistema español de relaciones laborales.

³⁸ Universidad Complutense de Madrid y FEDEA.

³⁹ Universidad de Oviedo y FEDEA.

⁴⁰ Universidad de Olavide, FCEA y FEDEA.

⁴¹ Consiste en la eficacia normativa de los convenios colectivos una vez finaliza su duración acordada.

⁴² Procedimientos mediante los cuales la empresa deja de aplicar el convenio colectivo.

kluwer TAA España, “Reforma Laboral 21-22: Los puntos clave”, 2022) (wolters kluwer, 2022) (CÁRDENAS DEL REY L., “Las siete claves de la reforma laboral de 2021”, *Universidad Complutense de Madrid*, 2022) (Rey, 2022) (DOMÉNÉNECH R. “La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar. Reforma laboral, mercado de trabajo, temporalidad, Acuerdo social, problemas estructurales.” *Funcas, Cuadernos de Información económica*, Número 287, año 2022) (Doménech, 2022)

La desaparición del contrato por obra y servicio es relevante y es la segunda cuestión para destacar, sustituyéndose este último por el contrato de duración determinada por las circunstancias de la producción y por contrato de sustitución de persona trabajadora. El primero de estos contratos sólo podrá ser celebrado cuando se den incrementos imprevisibles y ocasionales en la producción, así como oscilaciones en la misma. Este contrato no podrá durar más de seis meses, pudiendo ampliarse mediante convenio hasta un año y prohibiendo a las empresas contratistas o subcontratistas en caso de realización de actividad habitual llevar a cabo este contrato. Por último, es destacable la introducción de una limitación del encadenamiento de estos, adquiriendo la condición de fijos si se encadenasen dos o más en la misma empresa en un plazo superior a 18 meses dentro de un periodo de 24 meses. Junto con la desaparición del contrato por obra o servicio destaca la nueva regulación del contrato fijo-discontinuo, adquiriendo esta mucha más relevancia en el sistema de relaciones laborales. Se elimina la distinción entre fijos periódicos y fijos discontinuos, y serán los que cubran las situaciones de trabajos estacionales y de temporada o de prestación intermitente en periodos concretos y determinados. Además, la reforma empuja a que sean los contratos fijos-discontinuos los utilizados para prestación de servicios en contexto de contrata o subcontratas de la actividad habitual de la empresa, fruto, también, de la reducción de las modalidades contractuales. (wolters kluwer, 2022) (Rey, 2022) (Doménech, 2022)

En definitiva, en el apartado contractual, pretende luchar contra el uso excesivo por parte del empresariado de los contratos de duración determinada, por lo tanto, establece el contrato fijo-discontinuo como vía de escape para los sectores económicos que requieren de trabajo temporal, principalmente los estacionales⁴³, siendo este último una modalidad contractual, técnicamente indefinida, que ofrece una serie certezas y protección al trabajador que otros, como el de obra y servicio, no ofrecían. Por su parte, el nuevo contrato de duración determinada por circunstancias de la producción está claramente limitado a supuestos excepcionales y la norma evita su encadenamiento. Se eliminan, por tanto, aquellas otras modalidades de contrato temporal y deja solamente como contratos de duración determinada los ya mencionados: por circunstancias de la producción y por sustitución de persona trabajadora. Achicando así el espacio para esta tipología contractual con la finalidad de volver definitivamente al principio de causalidad para la temporalidad de los contratos laborales. (Rey, 2022) (wolters kluwer, 2022) (Doménech, 2022)

Introduce medidas de flexibilidad en la empresa, concretamente reforma el sistema de ERTE⁴⁴, facilitando a las empresas su aplicación, y se crea el mecanismo RED, que permite a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo. (Rey, 2022) (wolters kluwer, 2022) (Doménech, 2022)

⁴³ Los sectores relacionados con el turismo, por ejemplo, que en España tienen un gran peso en el empleo.

⁴⁴ Expediente de Regulación Temporal de Empleo.

El objetivo principal de la reforma, en definitiva, es la reducción de la tasa de temporalidad, a tal fin se incluye en la disposición adicional vigesimocuarta una evaluación de los resultados en cuanto a la tasa de trabajo temporal y trabajo indefinido para el año 2025, procediendo a su publicación oficial. (Rey, 2022) (wolters kluwer, 2022) (Doménech, 2022)

En lo que refiere a la negociación colectiva, los cambios más notables son: la aplicación del convenio de sector en materia de contrata y subcontratas, siendo este el del sector de la actividad realizada en la contrata, aplicándose el convenio de empresa solo si mejora las condiciones del anterior. En materia salarial, se establece la prevalencia del convenio de sector sobre el de empresa. Por último, se recupera la ultraactividad indefinida, lo cual quiere decir que una vez termine su vigencia, el convenio colectivo seguirá desplegando efectos jurídicos hasta la redacción de otro que lo sustituya, implementándose en la reforma medidas de fomento de la mediación y arbitraje con el fin de la creación de nuevos convenios sustitutivos. (Rey, 2022) (wolters kluwer, 2022) (Doménech, 2022)

2.3. Políticas Activas y Pasivas de Empleo

Las políticas activas de empleo son aquellas llevadas a cabo por la administración con el fin de fomentar el mismo a través de planes de formación, asesoramiento e información, etc. Estos planes están dirigidos a la población que se encuentra desempleada pero activa, en busca de trabajo. Además, muchas políticas activas de empleo consisten en otorgar incentivos a las empresas con el fin de que estas contraten más trabajadores. Pretende, por tanto, ser un impulso para que este sector de la población se inserte en el mercado laboral. (FRANCO SALA L.⁴⁵, “El gasto público en Políticas Activas de empleo en España”, *Temas Laborales*, Número 159/2021) (Sala, 2021)

Por su parte, las políticas pasivas de empleo son aquellas destinadas a mantener el poder adquisitivo de la persona que se queda desempleada, así como también han podido funcionar como incentivo a la propia persona desempleada a la búsqueda de un puesto de trabajo. (Sala, 2021)

En España el Servicio público de empleo es nuclear en este ámbito. Funciona como puente entre los desempleados y las empresas, siendo su principal función la de actuar como una agencia de colocación, llevando a cabo las labores de información, asesoramiento y contacto con las empresas, entre otras. Por otro lado, el servicio público de empleo también se encarga de gestionar administrativamente las prestaciones, encargándose, por ejemplo, de abonar a los interesados las prestaciones por desempleo o de aplicar la normativa correspondiente. (Sala, 2021)

La formación como parte del programa de fomento activo del empleo también es de gran importancia. Los mercados laborales actuales requieren una gran especificación en los conocimientos y habilidades de los trabajadores, por tanto, en el caso de las personas desempleadas, es fundamental reforzar esos conocimientos de cara a la búsqueda de un empleo. Esta formación pretende ir de la mano del tejido económico concreto en el que se dé, adaptándose a sus circunstancias y a las necesidades de las empresas que, a su vez, demandan mano de obra. Estos procesos de formación, que

⁴⁵ Profesor titular de Economía Aplicada en la Universidad de Barcelona.

se llevan a cabo mediante cursos generalmente de corta duración, son llevados a cabo en centros pertenecientes o vinculados al Estado, o bien en empresas en colaboración con la administración. (Sala, 2021)

Las subvenciones a la creación de empleo son otra vía que mencionar en las políticas activas de empleo. Lo más habitual es el otorgamiento de subvenciones a la empresa privada con el fin de sufragar la creación de puestos de trabajo. Otra vía similar son las reducciones impositivas pensadas para el mismo fin. En cuanto a el fomento de la incorporación al mercado de trabajo de personas con diversidad funcional o determinados colectivos que puedan sufrir marginación, también se toman medidas desde las administraciones con el fin de su inclusión, ya sean subvenciones, reducciones impositivas u otras. (Sala, 2021)

En España se ha pasado, desde finales de los 1970s hasta la actualidad, de un modelo de simplemente políticas pasivas a un modelo de convivencia entre las anteriores y las políticas activas de empleo. En el contexto de desempleo estructuralmente alto de nuestro país, sufragar unas políticas pasivas de empleo resulta muy costoso, por lo que reduce la posibilidad financiera de aumentar el gasto en políticas activas, siendo estas en las últimas décadas insuficientes (BENTOLILA S. y JANSEN M., “Políticas activas de empleo: que funciona y que se consigue”, *nadaesgratis.es*, 2013) (Jansen, 2013). Por otra parte, el gasto en políticas activas de empleo y el número de ocupados están relacionados positivamente, ya que este favorece de manera moderada el empleo durante un determinado periodo de tiempo. (Sala, 2021)

En lo que respecta a las últimas dos décadas, el mercado de trabajo español sufre dos fases muy pronunciadas, como se verá a continuación en este trabajo, en los primeros años del siglo XXI, la economía española crece sustancialmente y con ello lo hace el empleo, llegando a reducir notablemente la brecha con la media europea, dado que desde el ingreso de España esta había sido muy notable⁴⁶. A partir del estallido de la crisis en el año 2008, la tasa de paro vuelve a dispararse en nuestro país. Esa variación se refleja en el gasto en políticas activas, que crecía hasta 2008, situándose ese año en 8.957 millones de euros, y decreció hasta 2014, año en el que volvió a ascender de nuevo, siendo la cifra de inversión más baja la de 2013, situándose esta en 4.989 millones de euros⁴⁷. El reducido gasto en esta materia debido al fuerte ajuste presupuestario se afrontaba en esos años, supuso una menor capacidad de recuperación del mercado laboral. Este gasto ha ido en aumento en los últimos años, acentuándose en gran medida en la crisis del Covid-19, con el fin de paliar los efectos de esta en el ámbito del mercado laboral. En el año 2022 el gasto en políticas activas de empleo de 6.480 millones de euros⁴⁸. (Jansen, 2013) (Sala, 2021)

Las políticas activas de empleo utilizadas en España se basan principalmente en los incentivos al empleo y al autoempleo, así como a la formación, pero esta última en menor medida. Esto choca con otros modelos, como por ejemplo el finlandés, en el que se dedica la gran mayoría del gasto a formación, o Alemania, donde la mayoría se dedica directamente a servicio público de empleo atendiendo así de forma más

⁴⁶ Por ejemplo, según datos de Eurostat, en el año 1990 la tasa de paro en la unión europea rondaba el 8%, mientras que en España el 16%.

⁴⁷ Datos extraídos de la Comisión Europea, y Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.

⁴⁸ Fuente: La Moncloa.

personalizada⁴⁹. Además, en España se realizan notoriamente menos avances en metodología de investigación del impacto de las políticas de empleo en el mercado laboral y tampoco se realizan evaluaciones de carácter experimental, lo cual lastra la mejora del Servicio Público de Empleo Español (Á. MALO M.⁵⁰ y CUETO B.⁵¹, “El impacto de las políticas activas de mercado de trabajo en España”, *Dialnet, XXIII Encuentro de Economía Pública, 2016*) (Cueto, 2016). Teniendo lo anterior en cuenta, la formación aumenta sustancialmente más la probabilidad de encontrar un trabajo que lo que lo hacen los incentivos a la contratación (Cueto, 2016). Los efectos de la política de incentivos a la contratación son pobres (ALUJAS RUIZ J. y LOPEZ TAMAYO J., “Efectos de las políticas activas sobre el proceso de emparejamientos en el mercado laboral español”, *Dialnet, Revista Asturiana de Economía, Número 36, 2006*). (Tamayo, 2006)

En definitiva, las políticas activas de empleo empleadas por la administración española son ineficientes, debiéndose dedicar en mayor medida a formación y otras partidas efectivas (Malo y Cueto, 2016), ya que la inversión no refleja una mejora en los niveles de empleo.

3. Dinámicas del mercado laboral español en las últimas décadas

En este punto se llevará a cabo un análisis descriptivo de las principales características del modelo laboral español teniendo en cuenta determinados factores como el sexo, la edad o la formación. Se utilizarán datos de los últimos años, en algunas ocasiones observando la evolución desde las últimas décadas, con especial atención al último año del que tenemos información completa, el 2022. Dichos datos serán extraídos del Instituto Nacional de Estadística, en adelante “INE”. (Instituto Nacional de Estadística)

3.1. Población en edad de trabajar

Es aquella que, conforme a las normas nacionales e internacionales es apta para trabajar. En la Figura 0 se observa gráficamente la evolución de la población en edad de trabajar en España desde el segundo trimestre de 2005 hasta el tercer trimestre de 2023. El resultado es un ascenso en el número de personas.

Los datos reflejan que, en el segundo trimestre del año 2005, la población en edad de trabajar en España era de 36.519,2 mil personas, de las cuales 18.623,1 mil eran mujeres y 17.896 mil hombres. Por su parte, en el tercer trimestre de 2023, la cifra total fue de 40.274 mil personas, de las cuales 20.720,1 eran mujeres y 19.554 mil eran hombres. Queda acreditado, por tanto, el aumento notable de las personas en edad de trabajar en nuestro país, dato que hemos de tener en cuenta a la hora de evaluar, por ejemplo, la evaluación del número de personas afiliadas a la Seguridad

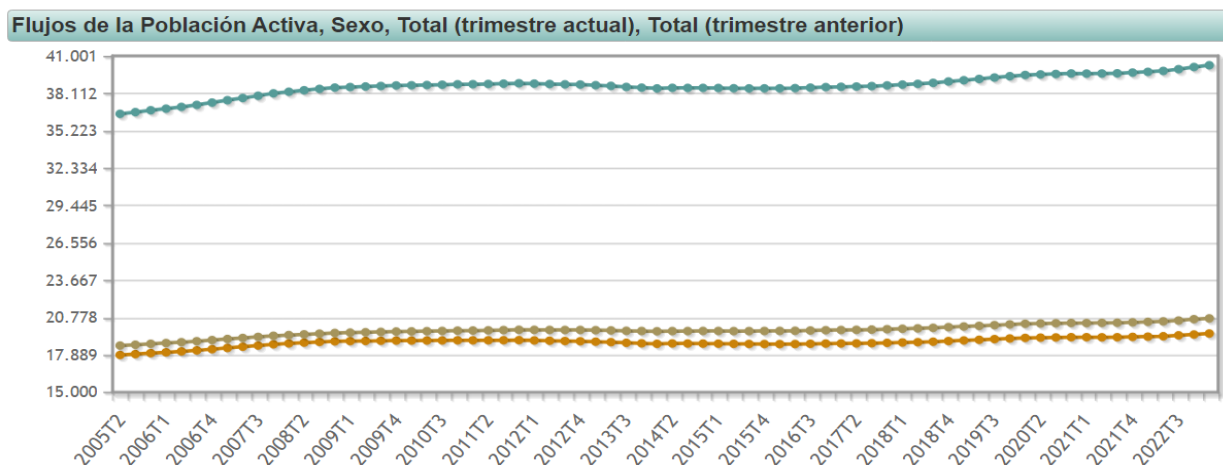
⁴⁹ Fuente: Eurostat.

⁵⁰ Profesor de economía aplicada la Universidad de Salamanca.

⁵¹ Profesora de economía aplicada de la Universidad de Oviedo.

Social como dato positivo o negativo, teniendo en cuenta la necesidad de tomar dichos datos en proporción con los otorgados en este punto.

Figura 0, Título: Población de 16 o más años por sexo según la relación con la actividad económica en el trimestre anterior



Fuente: Datos extraídos del INE

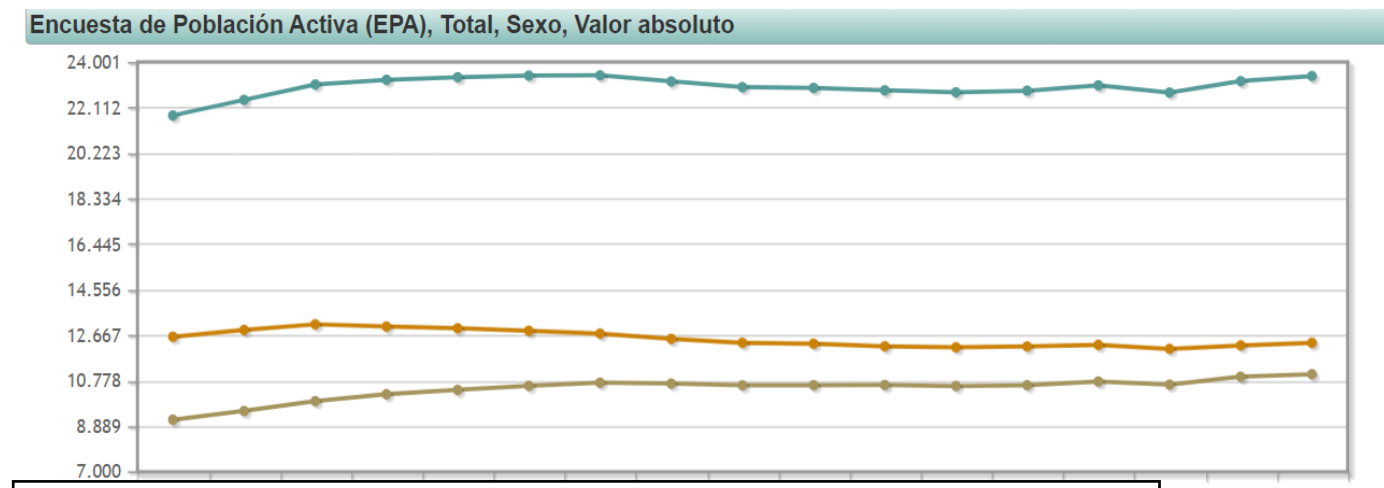
Color verde: ambos sexos Color naranja: hombres Color marrón: mujeres

3.2. Población Activa

La población activa son las personas en edad y con capacidad de trabajar que, o bien ya tienen un trabajo, o bien lo están buscando activamente. Este grupo de la sociedad integra el mercado de trabajo. Es un requisito fundamental que aquellos que no estén trabajando, sí estén buscando activamente empleo para formar parte de este grupo.

La Figura 1 muestra la evolución del número de personas activas en España anualmente, en el periodo 2006 a 2002, discriminando por sexo en valores absolutos.

Título: Figura 1, Activos por sexo en valores absolutos. Unidades. Miles de Personas.



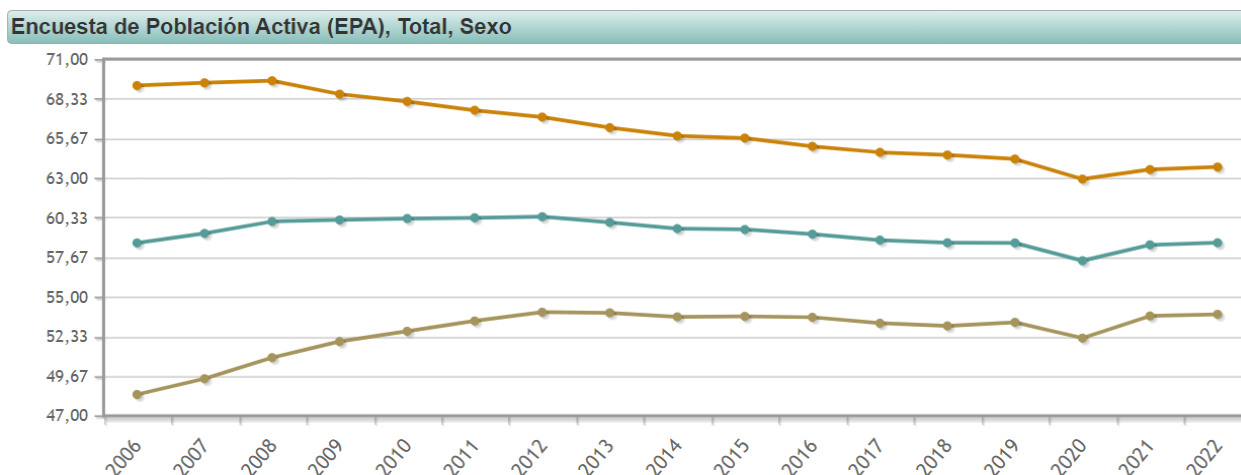
Fuente: Datos extraídos del "INE"

En el año 2006 había cerca de 22 millones de personas activas en España. Se puede observar una subida los primeros años que se muestran en la gráfica una subida, pero a partir de 2010 se da un cierto estancamiento, manteniéndose sin bajar de los 22 millones, habiendo sido la crisis económica de 2008⁵² la principal responsable. A partir del año 2020 la cifra ha vuelto a aumentar, situándose en aproximadamente 23,4 millones en 2022, de los cuales 12,3 eran hombres y 11 eran mujeres. Además, aunque sigue habiendo mayoría de hombres, es interesante ver como el sexo femenino ha reducido sensiblemente distancias con el masculino en este ámbito.

Posteriormente, es relevante medir la tasa de actividad en el mismo periodo. La tasa de actividad lleva a cabo la medición de la fuerza de trabajo, lo cual es útil para analizar el estado del mercado laboral. Esta tasa se mide dividiendo la población activa entre la población total.

La Figura 2, indica la tasa de actividad en dicho periodo, por sexos, representando los mismos colores las mismas circunstancias que la ilustración 1.

Figura 2, Tasas de actividad por sexo. Unidades: Tasas.



Fuente: Datos extraídos del "INE"

Color verde: Ambos Sexos. Color Naranja: Hombres. Color Marrón: Mujeres.

En la gráfica se puede observar un comportamiento paralelo de las tres líneas, llevando una tendencia al alza entre 2006 y 2008 y a la baja desde 2008 hasta mediados de 2020, donde repunta. La variable correspondiente al sexo femenino se diferencia ligeramente en un crecimiento más constante hasta 2012. En 2006, la tasa de actividad en hombres era de 69,22%, de 58,64% del total y de 48,45% en mujeres.

⁵² La crisis económica de 2008 se originó con la quiebra de la entidad bancaria estadounidense Lehman Brothers en septiembre del año 2008, lo cual dio paso a una crisis de carácter financiero global que fue catalogada como "un colapso del mercado" por economistas como Joseph Stiglitz. España fue un país especialmente perjudicado por la misma, hasta el punto de que no fue hasta aproximadamente el año 2015 cuando se empezó a recuperar la economía.

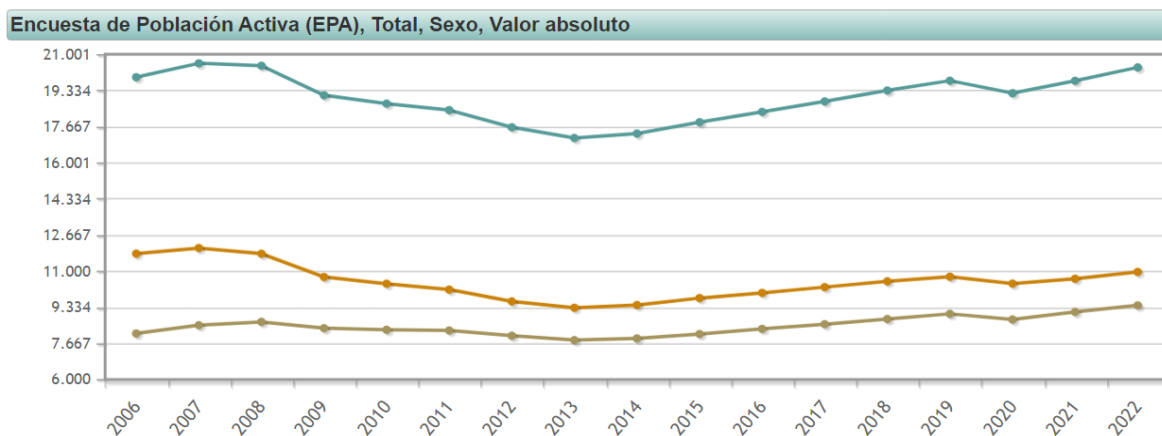
En el año 2022, esos datos son de 63,74% en hombres, dato menor respecto a 2006, de 58,65% el total, prácticamente el mismo que en 2006, y 53,84% en mujeres, el cual sería el dato positivo ya que aumentó en 10,2 puntos con respecto a 2006.

3.3. Población Ocupada

La población ocupada está compuesta por aquellas personas que trabajan de manera formal, ya sea mediante un empleo por cuenta ajena o por cuenta propia. Se contabilizan como personas ocupadas aquellas que han trabajado al menos una hora en la semana de referencia.

En la siguiente gráfica, se encuentran los ocupados en España por sexo en valores absolutos desde 2006 hasta 2022.

Figura 3, Ocupados por sexo, valores absolutos. Unidades: Miles de Personas.



Fuente. Datos extraídos del "INE".

Color verde: Ambos Sexos. Color Naranja: Hombres. Color Marrón: Mujeres.

En el año 2006 el número total de ocupados era de 19.939,1 mil personas, de las cuales 11.808,5 mil eran hombres y 8.130,6 mil mujeres. Se aprecia la bajada a causa de la crisis financiera de 2008, así como su recuperación a partir del año 2014. A causa de la crisis sanitaria del Covid-19, se da una brusca bajada en el año 2020, a la que sigue una recuperación. En el año 2022 el número total de ocupados asciende a 20.390,6 personas, de las cuales 10.965,2 mil son hombres y 9.424,2 mil son mujeres.

A efectos del análisis llevado a cabo en los subapartados 4.2 y 4.3, es relevante tener en cuenta que, en el año 2006 la población española era de 44,4 Millones de Personas, mientras que en el año 2022 era de 47,6 Millones de Personas.⁵³

3.4. Población Desempleada

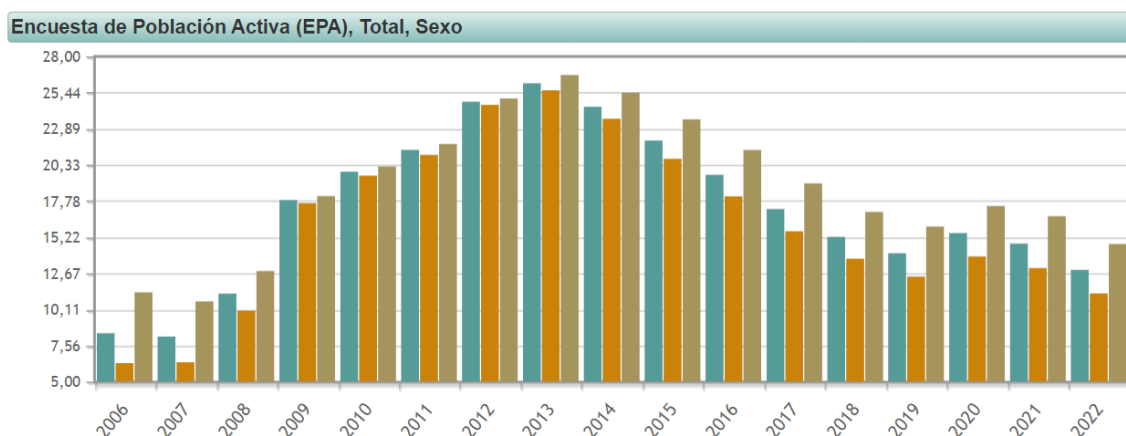
⁵³ Según el portal de datos del Diario Expansión "Datosmacro.com".

Es aquel grupo de población que no está trabajando, ya sea mediante un empleo asalariado o por cuenta propia, durante la última semana de referencia. Posiblemente sea el indicador más común a la hora de medir el estado del mercado laboral. En España, ha habido en las últimas décadas (desde finales de los años 1970s) unas tasas de paro extraordinariamente elevadas, siendo uno de los principales problemas económicos, políticos y sociales de nuestro país.

En la siguiente gráfica, se visualizarán las tasas de paro en el periodo 2006 – 2022, diferenciando, además, por sexos.

En ella se observa la dinámica de incremento a partir de la mencionada crisis financiera que dio comienzo en 2008, antes del estallido de la misma España experimentó un gran crecimiento del empleo, llegando a situarse en el 8,23% en el año 2007. La tasa más alta se dio en el año 2013, cuando llegó al 26,09%, la cual es una cifra tremendamente grave, con lo que ello conlleva para la sociedad y para la economía. A partir del año 2014 la tasa baja paulatinamente, hasta el año 2020 donde repunta por los efectos de la pandemia. A partir del fin de esta, vuelve a la senda de descenso. Cabe mencionar la reducción de diferencia entre sexos en el periodo de crisis y el repunte de la diferencia a partir de 2014.

Figura 4, tasas de paro por sexo. Unidades: Tasas.

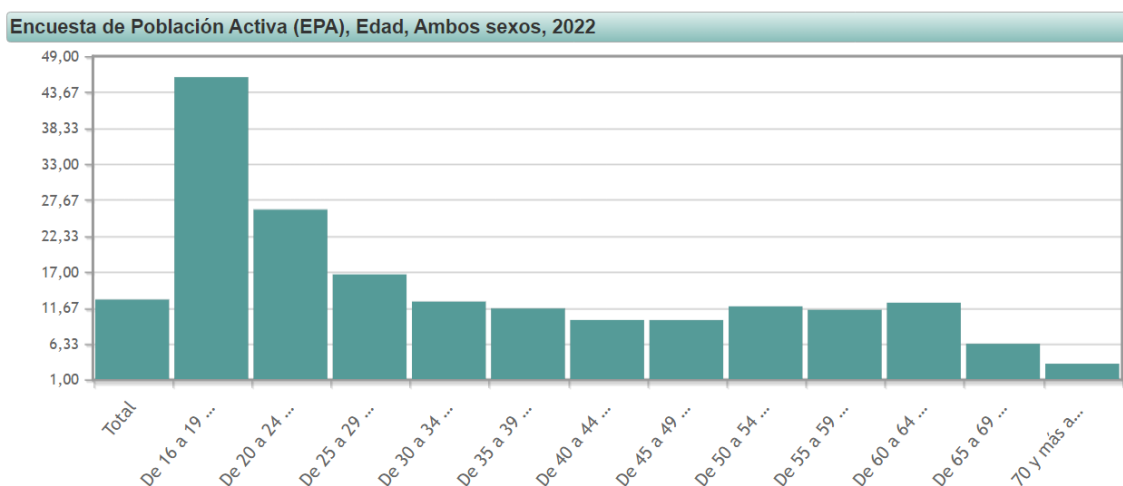


Fuente: Datos extraídos del "INE".

Color verde: Ambos Sexos. Color Naranja: Hombres. Color Marrón: Mujeres.

Seguidamente, la Figura 5 tendrá en cuenta las tasas de paro diferenciados grupos de edad en el año 2022. Es relevante observar la distinción por edad en el desempleo, ya que hay grandes diferencias en el caso de España.

Figura 5, tasas de paro por grupo de edad. Unidad: Tasas.



Fuente: Datos extraídos del "INE".

Es ilustrativo comparar las franjas de edad con el total, siendo la tasa de paro en este último de un 12,92% en el año 2022. La franja más perjudicada es claramente la más joven, entre 16 y 19 años, que ostenta una tasa del 45,88%, lo cual es escandaloso y sitúa a España como uno de los países con mayor desempleo juvenil de la Unión Europea ⁵⁴. Por su parte, los grupos donde menos desempleo hay son aquellos de más edad. Está claro, por tanto, la desigualdad en materia de desempleo, en tanto en cuanto a más edad, menos desempleo, salvando la franja de entre 50 a 65 años, donde se eleva ligeramente respecto a las franjas que le preceden.

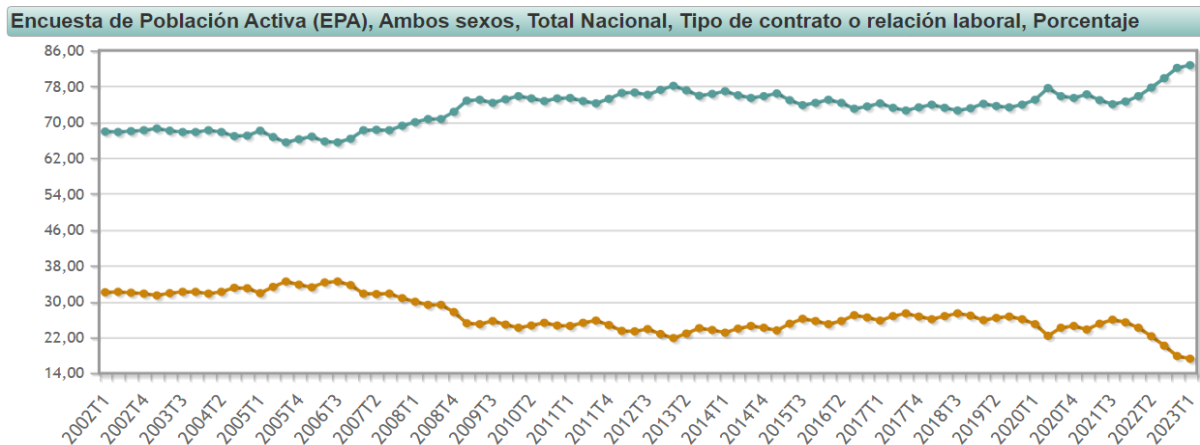
4.5 Tipo de Contrato

La tipología contractual que establece el actual Estatuto de los Trabajadores, así como la evolución de esta desde el primer Estatuto de 1980, está abordada en el punto 3.2 de este trabajo. Teniendo en cuenta lo allí explicado, en este punto se examinarán las modalidades más utilizadas por las empresas españolas a la hora de contratar a sus trabajadores.

En la siguiente gráfica se puede observar la tendencia, desde el primer trimestre de 2002 hasta el primer trimestre de 2023, en el porcentaje de personas trabajando en España según lo hagan de forma indefinida o de forma temporal. España es un país caracterizado por las altas tasas de su temporalidad en la contratación laboral.

⁵⁴ Según el último estudio de "Datosmacro.com", para 2023 España se sitúa a la cabeza del paro en la Unión Europea, por delante de países como Grecia, que ostenta una tasa de desempleo del 11,2%.

Figura 6, Asalariados por tipo de contrato o relación laboral. Porcentajes respecto al total. Unidades: Tasas.



Fuente: Datos extraídos del “INE”.

Color verde: Tasa de asalariados indefinidos. Color marrón: Tasa de asalariados temporales.

Se puede observar cómo desde 2002 hasta 2005, hay una estabilidad, siendo la tasa de temporalidad anormalmente alta, estableciéndose en el primer trimestre de 2005 en el 31,9%. A partir de dicho año, comienza a descender, mientras ascendía la tasa de indefinidos, llegando la tasa de temporalidad a representar un 25% en el segundo trimestre de 2009, una sustancial bajada. La época de crisis (2008 – 2014) hace que deje de descender y no solo eso, sino que aumente. Se puede observar un descenso en los años 2012 y 2013, pero una subida de nuevo hasta el año 2019, representando un 26,7% en el tercer trimestre de dicho año. A partir de ese punto, con la excepción del periodo de pandemia, comienza a bajar de nuevo, con gran impacto de la reforma laboral de 2021, hasta situarse en un 17,3% en el primer trimestre de 2023. Junto con los descensos en las tasas de temporalidad se observan los aumentos en las tasas de indefinidos que, en dicho primer trimestre de 2023, era de un 82,7%.

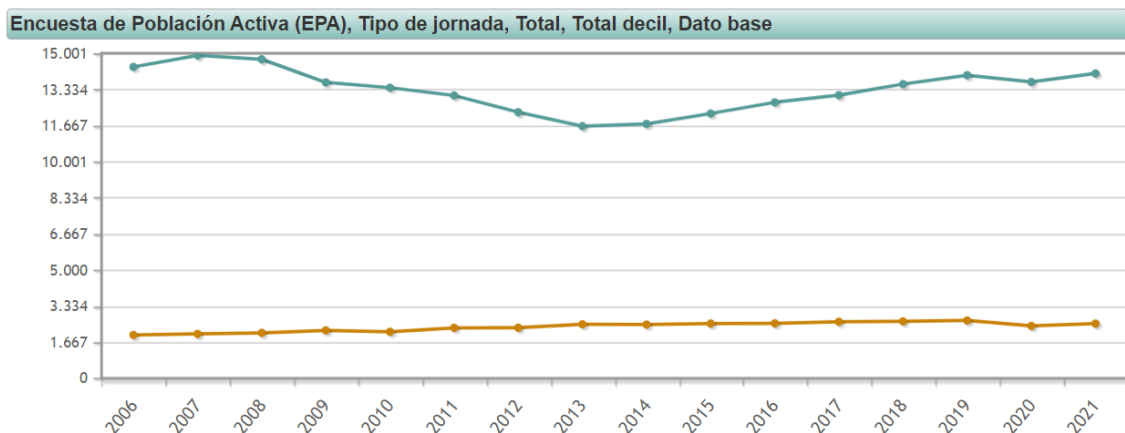
3.5. Tipo de Jornada

Como se ha visto en el punto 3.2 de este trabajo, la jornada laboral se regula en nuestro país estableciendo unos mínimos de derecho necesario⁵⁵, los cuales han de ser imperativamente respetados por los Convenios Colectivos y por los contratos de trabajo. Además, existe una dualidad entre jornada a tiempo completo y jornada a tiempo parcial. En este apartado, analizaremos la influencia de cada tipo de jornada en el mercado laboral.

En el siguiente gráfico se vislumbra, por un lado, en color verde los trabajadores a jornada completa y, por otro lado, en color naranja los trabajadores a jornada parcial.

⁵⁵ Los mínimos de Derecho necesario son aquellos límites que establece el Estatuto de los Trabajadores que los empleadores han de respetar en todo caso, por ejemplo, el Salario Mínimo Interprofesional.

Figura 7, Asalariados por tipo de jornada. Valores absolutos. Unidades: Miles de Personas.



Fuente: Datos extraídos del "INE".

Color verde: Trabajadores a jornada completa. Color naranja: Trabajadores a jornada parcial.

Se aprecia en el gráfico como varió el número de trabajadores a tiempo completo, llegando a su máximo en 2007 con 14.900 personas aproximadamente y, el efecto de la ya mencionada crisis financiera de 2008, que contribuyó a descender ese número hasta los 11.638 aproximadamente en 2013. A partir de 2014 esa cifra ascendió hasta llegar en el año 2021, último año con cifras, hasta los 14 millones aproximadamente, sin alcanzar aún los niveles de 2007. Por su parte, los contratos a jornada parcial se han mantenido relativamente estables en el tiempo, pasando de aproximadamente 2.000 en 2006 a 2.500, también de manera aproximada, en el año 2021.⁵⁶

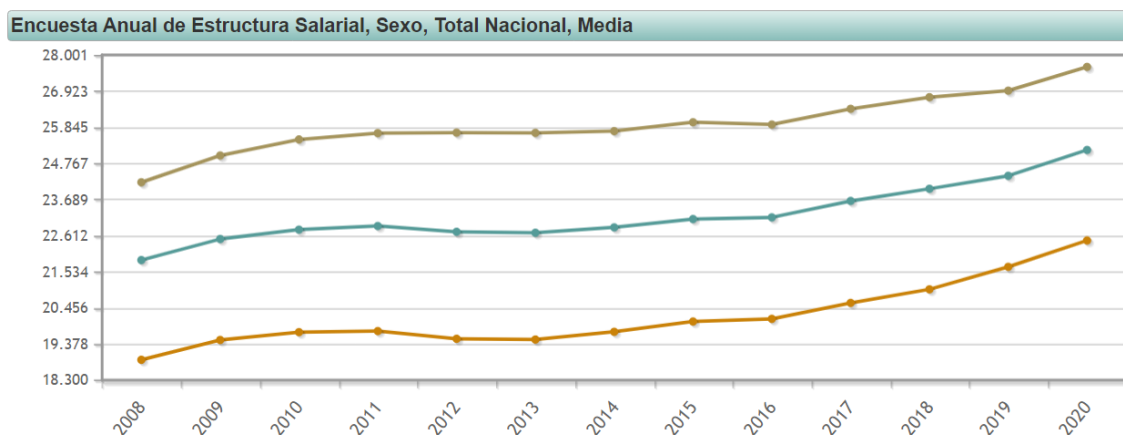
3.6. Salarios

Nuevamente cabe remitirse a lo establecido respecto a este apartado en el desarrollo del punto 3.2, donde se explican los mínimos de derecho necesario imperativo que, al igual que en materia de jornada, se han de respetar imperativamente. Como ya se ha dicho, por tanto, el principal mínimo de derecho necesario imperativo en materia de salarios es el Salario Mínimo Interprofesional o "SMI", que conforme al Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, regulador del "SMI" para el año 2023, sitúa la cuantía de este en 1.080 euros brutos mensuales en 14 pagas, lo que anualmente serían 15.120 euros brutos.

A continuación, se aportará un gráfico de estructura salarial a nivel nacional desde el año 2008 hasta el 2020. La estructura salarial mide la ganancia media por trabajador.

⁵⁶ Los datos otorgados en este párrafo se dan en miles de personas.

Figura 8, Distribución salarial media por sexos. Unidades: euros.



Fuente: Datos extraídos del “INE”.

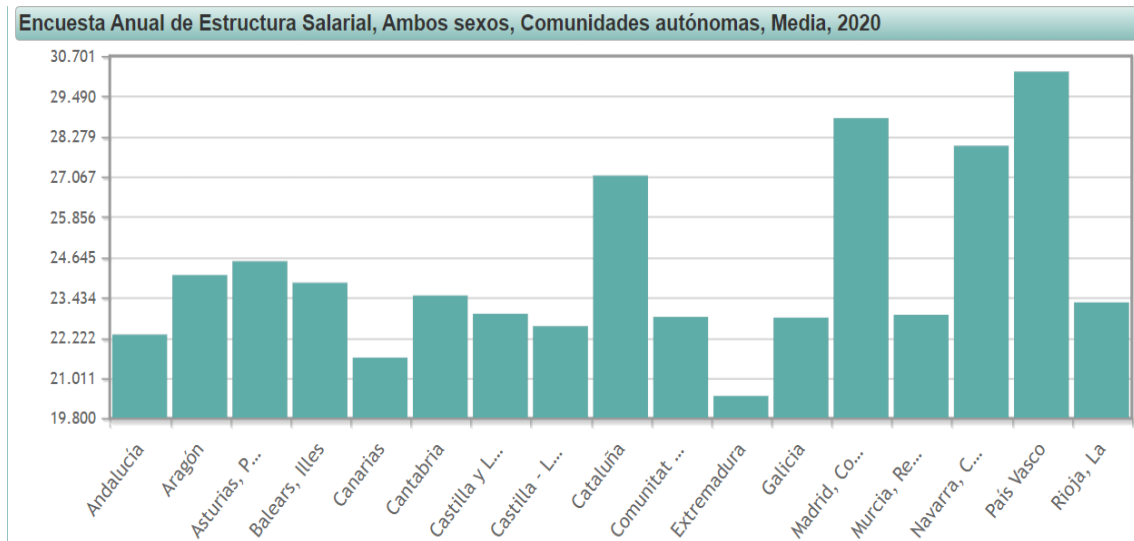
Color verde: Ambos Sexos. Color Naranja: Mujeres. Color Marrón: Hombres

La gráfica ilustra el progresivo aumento del salario medio en España en los últimos doce años, pasando por el estancamiento en los años de la crisis del 2008 y también los sucesivos hasta llegar a 2016 donde comienzan a aumentar de nuevo. De media, en 2008 el salario medio era de 21.883,42 euros, en el año 2023 es de 25.165,51 euros. Es destacable en este punto la diferencia entre hombres y mujeres, habiendo entre sexos una diferencia de 5.292,71 euros. En 2023, dicha diferencia es de 5.175,06 euros, la cual se ha reducido pero muy levemente. Diversos estudios⁵⁷ apuntan a que los principales factores que explican dicha brecha salarial son los cuidados domésticos y de los hijos, que siguen recayendo principalmente sobre las mujeres, lo cual conlleva que estas primen dichas tareas al crecimiento en sus carreras profesionales.

España es un país con grandes desigualdades de renta entre territorios, por ello, es interesante estudiar brevemente dichas diferencias. Por ello, veremos el siguiente gráfico que nos muestra la estructura salarial por Comunidades Autónomas.

⁵⁷ Estudios como el llevado a cabo por la Comisión Europea titulado “Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea”, o el llevado a cabo por Comisiones Obreras titulado “Informe sobre la brecha salarial de género: Impacto, negociación colectiva y actuación sindical.

Figura 9, Estructura salarial media por Comunidad Autónoma. Unidades: euros.



Fuente: Datos extraídos del "INE".⁵⁸

En el año 2020, la Comunidad Autónoma con un salario medio anual más alto es el País Vasco, con 30.224,16 euros, asimismo Extremadura ostenta el salario más bajo del país, con 20.479,3 euros, habiendo entre ambos una diferencia de 9.744,86 euros. Diversos factores, como la más temprana industrialización, hacen que País Vasco, Cataluña, Navarra y la Comunidad de Madrid, estén ostensiblemente por encima de la media. El Principado de Asturias, por su parte, con un salario medio de 24.527,96 euros, se encuentra cercano a la media.

4. Conclusiones

En este trabajo se ha analizado de forma genérica el estado de nuestro mercado laboral y modelo de relaciones laborales. En este análisis se han puesto de manifiesto las carencias del modelo laboral español, siendo este uno de los principales problemas políticos de las últimas décadas, debido a la elevada tasa de desempleo estructural que arrastra, así como de sus índices de temporalidad, siendo estos anómalos entre los países de nuestro entorno y siendo España la cuarta economía de la zona euro.

Por ello, es oportuno, a modo de conclusión, exponer en este apartado una serie de cuestiones a destacar como mejorables, tanto por el conjunto de la doctrina citada en este trabajo como por opinión propia.

⁵⁸ Aclaración: Respecto de las dos Castillas, Castilla y León es la que se encuentra a la izquierda y Castilla-La Mancha es la que se encuentra a la derecha. La Comunidad Valenciana se encuentra a la derecha de Cataluña.

En primer lugar, el excesivo uso de la figura del Real Decreto-Ley como instrumento legislativo, dado que esta institución está ideada para utilizarse en momentos de urgencia y necesidad. Es un hecho comprobado que los sucesivos gobiernos españoles han usado de manera abusiva esta figura, y prueba de ello es su utilización sistemática para llevar a cabo las reformas de los Estatutos de los Trabajadores a lo largo de los años. La técnica legislativa debería depurarse en favor de un mayor respeto por el proceso parlamentario y por los límites al poder del gobierno.

En segundo lugar, ya en relación con el Derecho del Trabajo en sí, cabe destacar la sensibilidad de la economía española, y por ende de su mercado de trabajo a los ciclos económicos. Esto quiere decir que cuando la economía española crece, el nivel de desempleo disminuye fuertemente, y cuando esta se ve afectada por recesiones o crisis, el desempleo se dispara. Esto apunta a determinadas debilidades en nuestro tejido empresarial, en nuestro sistema de relaciones laborales y en el marco normativo y regulatorio.

En tercer lugar, un factor no analizado a lo largo del trabajo, pero que es interesante destacar, es la baja productividad española comparada con algunos países del entorno. El director general de economía y estadística del Banco de España, Ángel Gavilán, indica el “déficit formativo” de empresarios, trabajadores y autónomos, como una de las principales causas. Según Gavilán, la deficiente asignación de recursos⁵⁹ en el tejido empresarial español, los “insuficientes” esfuerzos innovadores de las empresas, dado el bajo esfuerzo presupuestario tanto de estas como del Estado en investigación, desarrollo e innovación y el pequeño tamaño de nuestro tejido empresarial, son algunas de las principales razones de la baja productividad.

El funcionamiento del mercado de trabajo también tiene mucho que ver con la productividad empresarial. Una propuesta que está tomando fuerza entre parte de la doctrina laboral y grupos sindicales y políticos, e interesa mencionar en este trabajo, es la reducción de la jornada laboral. En algunos países se han llevado a cabo pruebas sobre reducciones del horario de trabajo, ya sea mediante la semana laboral de 4 días o mediante la reducción de horas de trabajo diario con la doble finalidad de, por un lado, mejorar la calidad de vida y conciliación de los trabajadores y, por otro, mejorar la productividad empresarial.

Sobre esta reducción de jornada podemos encontrar ejemplos en Reino Unido, donde se han aplicado medidas encaminadas en esa dirección mediante un estudio piloto en el que participaron 61 empresas con el compromiso de reducir un 20% las horas laborables para todo el personal sin reducción de salarios. Los resultados obtenidos por un grupo de investigadores de la Universidad de Cambridge (Inglaterra) y del Boston College (Estados Unidos) han sido una reducción del estrés de los trabajadores, una mejora de la salud física y mental de los mismos, así como la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar, afirmando el 60% de los trabajadores encuestados una mejora en compaginar su vida familiar y laboral y un 62% de los mismos una mejora en compaginar su vida social. En lo relativo al aumento de la productividad, en palabras de Brendan Burchell, director de la investigación por parte de la Universidad de Cambridge, “Antes del ensayo había dudas sobre si se produciría un aumento de la productividad para compensar la pérdida de horas de trabajo, eso fue exactamente lo que ocurrió”. Es decir, en proporción a las horas, los trabajadores se volvieron más productivos, ya que lograron ser más “eficientes” y buscaron “tecnologías que aumentasen su

⁵⁹ La asignación de recursos consiste en la determinación del gasto de los activos de una empresa, eligiendo mediante ella los proyectos empresariales que se llevarán a cabo.

productividad". Además, los algunos directores de las empresas participantes aseguraron que puede llegar a ser una motivación para la atracción de talento y el 92% de las compañías participantes optan con continuar con dicho modelo laboral.

Por otro lado, también tiene su parte negativa, la cual se encuentra en el aumento de la presión por parte de los empleados para realizar sus labores en menor tiempo, así como la reducción del contacto interpersonal de los trabajadores en el horario laboral, perdiéndose así parte de la cultura de la empresa. En palabras de Paul Corcoran, director ejecutivo de "Agent" una empresa británica dedicada al marketing en la que se llevaron a cabo pruebas de reducción de jornada, "descubrimos que al hacer el trabajo más rápido estábamos perdiendo intensidad en las relaciones. Ya no había tiempo para tomar café juntos". (El Confidencial, 2023)

En lo que refiere a la posibilidad de llevar a cabo medidas de este calibre en el mercado laboral español, ya existe un plan de subvenciones a determinadas empresas "para la reducción de la jornada laboral sin recortar salarios" según el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Por su parte, el ministro Héctor Gómez, ha declarado: "el programa piloto ofrece a las PYMES industriales una nueva forma de organizar sus jornadas laborales con reducciones del tiempo de trabajo sin afectar a los salarios y mejorando sus resultados empresariales." (Gómez, 2023) Por su parte, las particularidades de nuestro tejido empresarial habrían de tenerse en cuenta, ya que son sustancialmente distintos de los del Reino Unido. Javier Blasco, director de "Adeco Group Institute", esgrime que es clave para generar un aumento de la productividad la tecnología y el nivel de digitalización de las empresas y, como ya se mencionó antes en este apartado, España debe mejorar en ese aspecto. Además, indica que depende en gran medida del sector económico al que se dedique la empresa y que este se pueda adaptar a las reformas, teniendo en cuenta que en España el sector turístico tiene un peso muy importante, y la reducción de jornada ha funcionado bien en empresas de carácter administrativo. Valentín Bote, director de "Randstad Research" hace alusión al pequeño tamaño de las empresas, dado que las empresas de menor tamaño tienen notablemente más complicado reducciones de jornada de este tipo y en España la gran mayoría de compañías con trabajadores asalariados son PYMES, representando las empresas con más de 250 empleados solamente un 0,19% del total⁶⁰.

Por último, como última conclusión, el grave problema del paro estructural en el mercado laboral español. Como se ha podido ver en este trabajo, el nivel de desempleo español está sustancialmente por encima de la media de los países de nuestro entorno y es la mayor cuestión por destacar en un análisis genérico de nuestro mercado laboral como lo es este trabajo. Afecta desde un punto de vista social y desde un punto de vista de eficiencia económica y capacidad financiera del Estado, ya que se gasta mucho en desempleo y este problema va unido a la financiación de la seguridad social que han de realizar los trabajadores, si hay menos trabajadores, hay menos aportación. Sobre las soluciones al problema, hay infinidad de propuestas, en gran medida influenciadas por los posicionamientos políticos e ideológicos de quienes las plantean. Hay una parte de la doctrina que apunta a los elevados costes por trabajador, como por ejemplo la alta cuantía de la indemnización por despido, la cual es la más alta de Europa y la tercera más alta de la OCDE, ya que el coste del despido procedente de trabajadores fijos después de 4 años se sitúa en 80 días de salario y de 360 días después de 20 años.⁶¹

⁶⁰ Datos extraídos del ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

⁶¹ Fuente: OCDE.

Otra parte de la doctrina, mayormente de parte de los sindicatos, esgrime que la principal causa del alto paro es la desindustrialización que ha sufrido nuestro país en las últimas décadas, siendo excesivamente dependiente del turismo.

Existen multitud de análisis muy concretos y detallados en los que no es posible entrar a detallar en este trabajo, desde la falta de inversión en inversión y desarrollo en el tejido productivo, pasando por la falta de formación de los trabajadores y por la falta de conocimiento empresarial para la distribución de recursos, hasta el déficit, que en este trabajo se ha analizado, en políticas activas de empleo.

A modo de conclusión final, parece claro que el mercado laboral español requiere de reformas estructurales que permitan mejorar sus deficiencias y permitir a las personas trabajadoras mayor prosperidad, estabilidad y seguridad.

5. Bibliografía

- Azkue, I. d. (2023). *Mercado Laboral*. Enciclopedia humanidades. Obtenido de humanidades.com
- BOE. (10 de marzo). Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.
- BOE. (s.f.). Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.
- BOE. (s.f.). Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- BOE. (s.f.). *Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado del trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*.
- BOE. (s.f.). Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a seis semanas el permiso por maternidad y se introducen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.
- BOE. (s.f.). Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- BOE. (s.f.). Ley 36/1992, sobre modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario.
- BOE. (s.f.). Ley 4/1983, de 29 de junio, de Fijación de la Jornada máxima legal en 40 horas y de las Vacaciones anuales mínimas en 30 días.
- BOE. (s.f.). *Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida*.
- BOE. (s.f.). Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- BOE. (s.f.). *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*.

- BOE. (s.f.). Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo.
- BOE. (s.f.). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- BOE. (s.f.). Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.
- BOE. (s.f.). Real Decreto-Ley 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- BOE. (s.f.). Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado del trabajo.
- BOE. (s.f.). *Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.*
- BOE. (s.f.). *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*
- BOE. (s.f.). Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- BOE. (s.f.). *Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y Mejora de su Calidad.*
- BOE. (s.f.). *Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.*
- BOE. (s.f.). Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- CEOE. (s.f.). *Todas las empresas en una organización.* Confederación Española de Organizaciones Empresariales. Obtenido de ceoe.es
- CEPYME. (s.f.). *Somos las Pymes españolas.* Confederación española de la pequeña y mediana empresa. Obtenido de cepyme.es
- Comisiones Obreras. (s.f.). Comisiones Obreras. Obtenido de ccoo.es
- Cueto, Á. A. (2016). El impacto de las políticas activas de mercado de trabajo en España. *Dialnet*.
- Darl-Ré, F. V. (2005). *Estatuto de los Trabajadores 1980: 25 años de vigencia.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Textos legales.
- Doménech, R. (marzo de 2022). Reforma laboral 2021: una evaluación preliminar. *Funcas*(287).
- El Confidencial. (21 de febrero de 2023). La jornada laboral de 4 días reduce el estrés y mantiene la productividad. *El Confidencial*. Obtenido de elconfidencial.com
- Estadística, I. N. (s.f.).

- Gómez, H. (2023). 41 empresas optan a probar la semana laboral de 4 días. *Programa Piloto en el sector industrial*. Madrid. Obtenido de lamoncloa.gob.es
- Guanter, S. d. (2006). Reformas laborales "oficiales" y reformas laborlaes "paralelas". (3).
- Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). *Encuesta de Población Activa*.
- J. Ignacio Conde-Ruiz, F. F.-P. (2011). *Reforma Laboral de 2010: Una primera evaluación y propuestas de mejora*. Colección de Estudios Económicos, FEDEA, Fundación deEestudios de Economía Aplicada. Obtenido de fedea.net
- Jansen, S. B. (2013). Políticas activas de empleo: Que funciona y que se consigue. *nadaesgratis.es*. Obtenido de nadaesgratis.es
- Manglano, C. M. (2013). La reforma laboral: aspectos generales. Un estudio sobre sus antecedentes, gestación, recepción, características jurídicas, fundamentos, contenidos y valoración. *Icade: Revista de la Facultad de Derecho*.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). Obtenido de mites.gob.es
- Rey, L. C. (2022). *Las siete claves de la reforma laboral de 2021*. Universidad Complutense de Madrid, Unidad de Cultura Científica y de la Innovación, Madrid. Obtenido de ucm.es
- Sala, L. F. (2021). El gasto público en Políticas Activas de empleo en España. *TEMAS LABORALES*.
- Soria, J. V. (2000). Todavía sobre el Estatuto de los Trabajadores (1980-2000). Sevilla: Dialnet.
- Tamayo, J. A. (2006). Efectos de las políticas activas sobre el proceso de emparejamientos en el mercado de trabajo español. *Dialnet*.
- UGT. (s.f.). Unión General de los Trabajadores. Obtenido de ugt.es
- UGT. (2019). *Los daños de la reforma laboral de 2012: Datos sobre su impacto negativo sobre el empleo y los salarios*.
- Universidad de Oviedo. (s.f.). *Libertad sindical y representación de los trabajadores en la empresa esquema*. Universidad de Oviedo. Obtenido de campusvirtual.uniovi.es
- Westreicher, P. N. (2020). Trabajo: definición técnica. *economipedia*. Obtenido de economipedia.com
- wolters kluwer. (2022). *Reforma laboral 2021-2022: Los puntos clave*. Wolters Kluwer, Wolters Kluwer TAA España. Obtenido de wolterskluwer.com