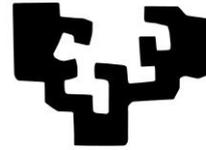


eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

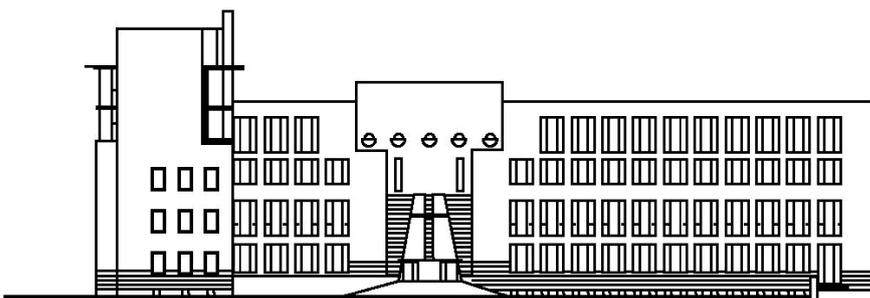
**EL AJUSTE DE
PLANTILLAS:
EL PAPEL DE
LOS
DESPIDOS
POR CAUSAS
OBJETIVAS**

30 de Junio

2015

TRABAJO FIN DE GRADO

**GRADO DE
ADMINISTRACIÓN
Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS**



**ENPRESA IKASKETEN UNIBERTSITATE ESKOLA
ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS EMPRESARIALES
DONOSTIA - SAN SEBASTIÁN**

ALUMNO: JESUS CASTILLO LORENZO

TUTOR: SANTIAGO COLLADO LUIS

EL AJUSTE DE PLANTILLAS: EL PAPEL DE LOS DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS

Sumario

-Abreviaturas

- **1 .INTRODUCCIÓN**
- **2. CAPÍTULO 1: MERCADO DE TRABAJO Y POLÍTICAS DE EMPLEO**
 - 2.1-VÍAS DE ENTRADA EN EL MERCADO DE TRABAJO*
 - 2.2-VÍAS DE SALIDA EN EL MERCADO DE TRABAJO*
- **3. CAPÍTULO 2: CONTRATOS, PARO REGISTRADO Y DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS: ANÁLISIS ESTADÍSTICO**
- **4. CONCLUSIONES**
- **5. BIBLIOGRAFÍA**

-Anexos

Anexo 1. Normativa

Anexo 2. Tablas

Anexo 3. Diagramas

EL AJUSTE DE PLANTILLAS: EL PAPEL DE LOS DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS

-ABREVIATURAS:

ET: Estatuto de los trabajadores.

PIB: Producto Interior Bruto.

UE: Unión Europea.

PYMES: Pequeñas y medianas empresas.

ETT: Empresas de Trabajo Temporal.

LETT: Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

LGSS: Ley General de la Seguridad Social.

RDL: Real Decreto Ley.

DF: Disposición Final.

DT: Disposición Transitoria.

DA: Disposición Adicional.

OCDE: Organización para la cooperación y el desarrollo Económico.

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal.

MEYSS: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

LISOS: Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

CES: Consejo Económico y Social.

1. INTRODUCCIÓN

Este estudio académico sobre el ajuste de plantillas en las empresas lo he redactado, centrándome en los ajustes que se realizan por despidos por causas objetivas, que en la mayoría de los casos son despidos económicos. El trabajo que he desarrollado me parece un trabajo interesante, porque trata un tema actual como es la crisis económica y social que padece España y los países de la UE. Me agrada haber tratado este tema, porque me interesa la legislación laboral y lo he realizado a través de revistas y manuales especializados del régimen jurídico laboral actual. Para compaginar la parte teórica del trabajo, he elaborado un análisis estadístico basándome en datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Servicio Público Estatal de Empleo e Instituto Nacional de Estadística.

En el primer capítulo, he establecido un diagnóstico del mercado de trabajo y sobre las políticas de empleo desarrolladas en España, es decir, la crisis socio económica en España, con el objetivo de analizar los despidos económicos sufridos en los últimos años. La crisis empezó hacia el 2008 y en la actualidad aún la estamos sufriendo. En el diagnóstico que he realizado sobre la crisis, hago especial hincapié en que la crisis se debe a la política económica que eligió España años atrás, entre mediados de los años noventa y mediados de la década de 2000. Se optó por una política de expansión dependiente de la construcción y del sector inmobiliario. La crisis española estuvo fuertemente influida por el fuerte ajuste de la industria de la construcción tras el pinchazo de la burbuja inmobiliaria. Se trata de una crisis económico-financiera.

El abaratamiento del precio de la vivienda unido al desempleo, conlleva que muchos ciudadanos no puedan hacerse cargo de sus hipotecas, ni siquiera vendiendo sus inmuebles. Esta situación es debido a que, en zonas donde los precios se habían inflado mucho, el precio actual de la vivienda es inferior a la deuda hipotecaria contraída. Asimismo, numerosos embargos de locales y segundas residencias, así como desahucios de primeras viviendas, se están llevando a cabo durante este período de crisis.

Después de realizar un diagnóstico sobre el mercado de trabajo y las políticas de empleo, en el primer subcapítulo del primer capítulo, he escrito sobre las vías de entrada en el mercado de trabajo. Primeramente, he explicado la Reforma laboral aprobada en 2012 y he mencionado los puntos más fuertes de esta reforma. A continuación he redactado las vías de entrada al mercado de trabajo, donde he explicado las siguientes modificaciones realizadas en todas las modalidades de contratación: los contratos de puesta a disposición en las ETT, que se refiere a los temporales, la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje, el contrato de trabajo a domicilio

denominado actualmente trabajo a distancia y la contratación a tiempo parcial como vía fundamental para la reactivación del empleo.

En cuanto a las novedades incorporadas en esta nueva reforma, he explicado detalladamente el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores con la posibilidad de introducir al trabajo a los menores de 30 años, tratándose de un contrato que se propuso desde diferentes sectores con el objetivo de lograr una mayor rotación en el mercado de trabajo.

Principalmente, he destacado el gran número de contratos temporales que se realizan en la actualidad. Me he centrado en los contratos temporales y he explicado la razón por la que se celebran más que otras contrataciones. Lógicamente, los empresarios no se arriesgan a realizar contratos indefinidos y optan por los temporales, debido a la facilidad que tienen de extinguir los contratos. En este subcapítulo también he mencionado la flexibilidad interna de las empresas. La flexibilidad interna son las modificaciones que realiza la empresa en los contratos de los trabajadores por diferentes motivos, como la reducción de jornada o la suspensión de los contratos vigentes. Las modificaciones se realizan de tal forma que se evitan los despidos.

En el segundo subcapítulo del primer capítulo, he escrito sobre la flexibilidad externa, es decir, las vías de salida del mercado de trabajo. He explicado la disminución de indemnización de los despidos improcedentes y me he centrado en los despidos económicos explicando las causas por las que suceden, siendo tema de actualidad dentro de la extinción de contratos en España. Los despidos por causas objetivas principales son los despidos económicos.

Para contrastar el estudio teórico de mi trabajo, en el segundo capítulo he elaborado el análisis estadístico del mismo, donde he reflejado tanto las vías de entrada como las vías de salida del mercado de trabajo en estos años de crisis socio económica en España. En las vías de entrada, he reflejado los tipos de contratos registrados tanto en hombres como en mujeres. En las vías de salida he reflejado el paro registrado por sexo, los despidos por causas objetivas reflejados en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. Finalmente, he realizado un análisis tanto de la ocupación y paro registrado del año 2014, como del primer trimestre de este año 2015.

-CAPÍTULO 1:

• MERCADO DE TRABAJO Y POLÍTICAS DE EMPLEO

Entre mediados de los años noventa y mediados de la década de 2000, se optó por un modelo de crecimiento dependiente de la construcción y el sector inmobiliario, lo cual fue un gravísimo error de la política económica española. De este modo, se condujo

a España a un periodo de expansión económica, pero también lo hizo vulnerable y desequilibrado, aumentó enormemente su endeudamiento exterior y se desviaron recursos de otras actividades productivas que hubieran fortalecido su base económica y su competitividad internacional (Jordán, 2014, pág.59). También se rompieron los acuerdos políticos básicos que presidieron anteriormente la construcción de la democracia y se debilitó sensiblemente la calidad de nuestro sistema institucional.

En el corto y medio plazo, la superación de la crisis está obligando a realizar grandes sacrificios y esfuerzos de ajuste, por la gran necesidad de reducir los desequilibrios financieros públicos y privados. En el medio y largo plazo, hay que impulsar una serie de reformas estructurales para mejorar el funcionamiento del modelo de desarrollo español. Esencialmente, España ha de apostar en mayor medida por fortalecer su base productiva, la educación, la formación profesional, la investigación y el desarrollo, el ordenamiento territorial y la calidad del medioambiente. Por otro lado, es importante que mejore también la calidad de su democracia y su sistema institucional, lo cual requiere unos mayores niveles de diálogo y consenso político, económico y social.

Probablemente, una política económica más consensuada entre los principales actores políticos y sociales, hubiera facilitado antes la recuperación económica de España, aportando mayor confianza en el país y reduciendo los costes sociales. Durante la crisis, se han ido incorporando diferentes reformas, con las cuales han ido mejorando el sistema de gobernanza económica de la zona euro, aunque de un modo muy lento y dubitativo, siendo necesario tomar más medidas para seguir mejorando, como por ejemplo, culminar el proceso hacia una unión bancaria y dotar de una mayor democracia y legitimidad a las instituciones europeas. Todas estas reformas, han conseguido estabilizar la situación y crear un ambiente más favorable para la recuperación económica en el conjunto de Europa.

El Semestre Europeo es un mecanismo de coordinación de las políticas económicas nacionales, que está ayudando a España y a los otros países de la UE a cumplir sus compromisos en materia presupuestaria y de reformas estructurales (Jordán, 2014, pág.60). En ese sentido, hay directrices para que España pueda consolidar su posición dentro de la unión monetaria europea y avanzar en el logro de los objetivos de empleo, educación, innovación, medio ambiente y reducción de la pobreza, en el marco de la Estrategia Europa 2020.¹

¹ La estrategia Europa 2020, es una estrategia de crecimiento a largo plazo de la UE, con una agenda de actuación compartida por los diferentes niveles de gobierno, comunitario, nacional y regional. El inconveniente es que tiene falta de ambición, debido a la limitada dotación del Marco Presupuestario Plurianual 2014-2020 de la UE, que sitúa el nivel de gasto comunitario en un máximo del 1% del PIB del conjunto de la UE. Esta limitación financiera, será compensada por una mejora en la creación de las políticas comunes y en los mecanismos

La consecuencia más grave en la economía española de la crisis económica y financiera, es sin duda la destrucción de empleo. La alta tasa de desempleo actual en España constituye el primer problema para los ciudadanos y sus familias y supone un lastre impresionante a medio plazo para el desarrollo económico y para la vertebración social de nuestro país.

El sistema productivo español, está basado en gran parte por las siguientes características: en un empresariado poco profesional, que tiene a la especulación y a la ganancia fácil, a través de la explotación intensiva de la mano de obra, con baja productividad (Toscani, 2012, pág.58) y dependiente de sectores con poco valor añadido y que generan un mercado de trabajo precario. La crisis de estos sectores son fundamentalmente la construcción y servicios, los cuales explican la rápida destrucción del empleo. Estos sectores utilizan habitualmente mano de obra precaria y temporal y a su vez, arrastran a los sectores dependientes de la demanda de la construcción (madera, cerámica, metal, etc.) y acaban contagiando al resto de los sectores, al aumentar el paro y disminuir el consumo. Por ello, se ven perjudicados los trabajadores por cuenta ajena y los autónomos.

Cuando se da una época de economía globalizada, la caída de la demanda interna no se ve compensada por la exportación, por lo que resultan necesarias políticas de gasto público y de protección por desempleo, para poder sostener la demanda. El gasto público tampoco ayuda en nada, debido a que incluso en épocas de bonanza económica, siempre ha estado por debajo de la media europea.

El mercado de trabajo español, siempre se caracteriza por tener una capacidad muy alta de generar empleos en las fases de expansión económica, pero también una inmensa facilidad en la salida del mercado de trabajo, que se constata por la gran destrucción de empleo. Otra característica, es el significativo número de trabajadores con contrato temporal que existe, dificultando la estabilidad laboral y facilitando los ajustes de empleo frente a las perturbaciones económicas. También hay que destacar: el escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna en las empresas, la escasa inversión tanto pública como privada y en formación, como consecuencia de una escasa estabilidad en el empleo. Por último, se debe señalar la insuficiente capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo y la persistencia de elementos de discriminación en el mercado de trabajo en múltiples ámbitos, como en el empleo de mujeres, personas con discapacidad y desempleados de más edad.

Las principales causas del incremento del desempleo radica en el agotamiento de un modelo productivo, que tuvo sus principales ejes en la baja productividad y en la

de aplicación de dicha estrategia, mediante una coordinación más potente de las diferentes políticas nacionales.

especialización en actividades de escaso valor añadido, cuyo ejemplo más claro es la creación de una burbuja alrededor de la actividad constructiva e inmobiliaria, cuyo estallido acentuó la intensidad del desempleo. Al mismo tiempo, se unen otros factores como una débil demanda, consecuencia de unas políticas de contención salarial que provocaron un descenso del peso de las rentas del trabajo en el PIB, que a su vez derivaron en el recurso al crédito para sostener el consumo y un elevado endeudamiento de empresas y familias.

En el momento que se produjo la pérdida total o parcial de empleo, en una situación de endeudamiento generalizado de los trabajadores con las hipotecas basura y bajos tipos de interés, empezó la bola de nieve que arrasó el sistema financiero y la economía productiva (Toscani, 2012, pág.64). Los países que más prioridad tienen para recuperarse de esta crisis, son los que cuentan con una economía más competitiva y con más cohesión social y por actuar con más rapidez. En cualquier país, la flexibilidad interna y la organización del tiempo de trabajo, deben ser objeto de especial atención.

Para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo español, la reforma laboral del 2012 propuso tomar las siguientes medidas: En primer lugar, favorecer la creación de empleo, reducir el desempleo e impulsar la confianza de los agentes económicos y sociales en las posibilidades de un patrón de crecimiento más sostenible.

En segundo lugar, reducir la dualidad y la temporalidad de nuestro mercado de trabajo, con la intención de crear empleo de mayor calidad y estabilidad, para conseguir un crecimiento más equilibrado y sostenible. En tercer lugar, reordenar la política de bonificaciones a la contratación indefinida y los mecanismos de intermediación laboral, para atraer a las empresas a realizar contratos formativos e indefinidos, de manera que se darían más oportunidades de empleo. En cuarto lugar, aumentar la flexibilidad interna de las empresas para que se adapten mejor a la situación económica, con el objetivo de destruir menos empleos. Y en quinto lugar y por último, reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales (Toscani, 2012, pág.66). Concretamente, reforzar las medidas de reducción temporal de jornada, para mantener el empleo durante situaciones de crisis económica, reducir las extinciones de contrato y ofrecer alternativas diferentes que la contratación temporal.

Claramente, la creación de empleo va ligado fundamentalmente en las modalidades de contratación y los costes del despido. En los países de nuestro entorno socioeconómico, particularmente los países integrantes de la eurozona, la principal causa de la pérdida de empleo durante los últimos años ha sido la caída de la actividad productiva, derivada del colapso de los cauces habituales de crédito y endeudamiento, que sustentaron de forma decisiva el consumo y la inversión en la pasada etapa expansiva.

Se alega que alcanzar un crecimiento económico robusto, equilibrado y sostenible, exige la adopción de reformas ambiciosas en todos los ámbitos de la actividad económica, incluido el marco de las relaciones laborales. Se trata mediante

una serie de reformas estructurales, acelerar la renovación de nuestro modelo productivo, hacer más resistente nuestra economía frente a las perturbaciones externas, mejorar la competitividad, fortalecer los pilares de nuestro Estado de bienestar y generar más empleo.

2.1-VÍAS DE ENTRADA EN EL MERCADO DE TRABAJO

El 10 de febrero del 2012 el nuevo Gobierno Popular aprobó el Real Decreto Ley 3/2012, para reformar el mercado laboral , mediante una serie de medidas urgentes, convertidas finalmente en la Ley 3/2012. La reforma se hizo con urgencia por la grave situación del mercado de trabajo y la coyuntura económica negativa que se estaba dando en España y aunque se anunció el deseo de hacer la reforma desde el acuerdo con los agentes sociales, las organizaciones sindicales y empresariales apenas tuvieron tiempo para proponer medidas. La urgencia de la Reforma se refleja (Rodríguez-Piñero, 2012, pág.1) en que se tardaron en aprobar medidas imprescindibles como por ejemplo, el procedimiento de despidos colectivos.

La finalidad de las medidas de la Ley 3/2012, es fomentar el empleo realizando modificaciones en aspectos relativos a la intermediación laboral y la formación profesional; fomentar la contratación indefinida con una nueva modalidad contractual para las PYMES y mediante otras formas de trabajo, a tiempo parcial y teletrabajo; incentivar la flexibilidad interna y la negociación colectiva; facilitar la extinción del contrato de trabajo a iniciativa del empresario (Rodríguez-Piñero, 2012, pág.4) y modificar la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, para adaptarla a las innovaciones sustantivas.

Los preámbulos del Real Decreto-Ley 3/2012 y de la Ley 3/2012, denominan la nueva reforma como una reforma equilibrada, ya que se hizo con los siguientes objetivos: facilitar la accesibilidad al empleo, buscar un equilibrio entre la mano de obra, la seguridad en el empleo y la protección social, equilibrio entre el trabajo indefinido y temporal, equilibrio entre la movilidad interna y los mecanismos extintivos y equilibrio en las tutelas en los contratos y en el mercado. A pesar de todo, esos equilibrios no se garantizan, ya que por mucho que se amplíe la flexibilidad interna, se utiliza el despido como mecanismo preferente de reajuste, mecanismo que el legislador ha favorecido. También se ha incentivado la contratación temporal y no se han tomado medidas restrictivas a su utilización, por lo que sigue habiendo excesos de temporalidad.

En teoría, el legislador introdujo cambios en nuestro ordenamiento laboral impuestos por la Unión Europea, para crear las condiciones necesarias con las cuales la economía española, pueda volver a crear empleo y de esta manera, generar la seguridad necesaria para trabajadores, empresarios y para mercados e inversores. De este modo, la reforma se considera parte de las medidas de ajuste de nuestro sistema económico

financiero (Rodríguez-Piñero, 2012, pág.2), pretendiendo establecer una regulación laboral que sirva para la recuperación de nuestra economía y finalmente, se convierta en una economía atractiva para los mercados e inversores.

Las reformas anteriores a la de 2012, habían sido bien intencionadas y orientadas en una buena dirección pero fueron fallidas e ineficaces. Por esa razón, se produjo insostenibilidad en el modelo laboral español e inadecuación de nuestras instituciones laborales, las cuales generaron problemas estructurales en el mercado de trabajo. Con estos problemas, el mercado laboral español se convirtió en un mercado rígido, el cual dio como resultado altas cifras de desempleo por el incremento del gasto de la Seguridad Social y una elevada tasa de temporalidad.

La característica más significativa de la reforma de 2012, es la intensidad con la que se ha reforzado los poderes empresariales, objetivo que ya perseguían las reformas anteriores. El legislador, ha superado líneas rojas o temas intocables, que se habían respetado en las reformas anteriores. En esta última reforma, se han tocado temas como el coste del despido improcedente, la no modificación sustancial unilateral de las condiciones de trabajo, la autorización administrativa de los despidos colectivos, la prórroga indefinida de los convenios colectivos y la intangibilidad de su contenido (Rodríguez-Piñero,2012, pág.3). La nueva reforma, ha actuado en beneficio de los empleadores, trasladando riesgos de la evolución de la empresa a los trabajadores.

Por otro lado, algunas regulaciones son de carácter autónomo y autosuficiente, ya que introducen importantes normas legales fuera del ET. Esto mismo ocurre en los siguientes casos: el artículo 4 de la Ley 3/2012 relativo al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores y con la DA 7ª, sobre normas aplicables al personal directivo de ciertas entidades de crédito.

Las medidas que se toman en torno a la reforma laboral, van dirigidas a aumentar la flexibilidad interna y externa (facilitando el despido sobre todo), reforzar el poder empresarial en las relaciones laborales y reducir los salarios. Sin embargo, estas medidas no son coherentes con los objetivos fijados en la propia reforma (Torrejón, 2014, pág.307), especialmente con el objetivo que pretende sintetizar estos objetivos, el de la flexiseguridad.²

Teóricamente, la primera premisa que deriva del concepto de flexiseguridad, es que la flexibilidad y la seguridad no tienen por qué ser siempre nociones contradictorias,

² En efecto, aunque existan diferentes visiones respecto al concepto de flexiseguridad, la reforma laboral española no respeta la verdadera función de este concepto. La flexiseguridad, es la necesidad de diálogo y acuerdo entre los interlocutores sociales o de que se produzca un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad.

sino que pueden reforzarse mutuamente, al igual que la flexibilidad no tiene por qué ser monopolio de la empresa ni la seguridad de los trabajadores (Torrejón, 2014, pág.297).

En muchos casos, sucede que a las empresas les puede interesar tener trabajadores estables, para poder rentabilizar su inversión en su formación o aumentar su motivación y productividad, por ejemplo. Los trabajadores, podrían estar interesados en ciertos tipos de flexibilidad que les permitan mejorar su formación y la movilidad hacia mejores empleos, o conciliar su vida laboral y familiar, entre otras cosas. Por lo tanto, la flexiseguridad podría crear una situación *win-win* y ser beneficiosa a la vez para empresarios y trabajadores.

La segunda premisa que deriva del concepto de flexiseguridad, es que implica una serie de combinaciones entre diferentes formas de flexibilidad (numérica, funcional, salarial) y de seguridad (en el empleo, en el mercado de trabajo, en los ingresos). Por lo tanto, existe un intercambio o *trade-off*, en el que se producen compensaciones que pueden ser beneficiosas para las partes implicadas. Para que se pueda producir ese intercambio, es necesario que la flexiseguridad derive de la negociación.³

Las causas del mayor impacto de la crisis, no hay que buscarlas en la regulación laboral sino en el modelo económico que se gestó en España en el periodo anterior. En este sentido, hay que destacar factores como el excesivo endeudamiento del sector privado, el boom inmobiliario y la consiguiente hipertrofia del sector de la construcción, los problemas del sector financiero y la falta de liquidez para las empresas, la peor evolución de la productividad y la consiguiente pérdida de competitividad, la elevada precariedad laboral y la debilidad del modelo social. Estos factores, añadiendo las políticas de austeridad impuestas por la UE a partir de mayo de 2010, son los que justifican la crisis en España y no la normativa laboral.

La demanda de trabajo tanto en cantidad como en calidad, es una demanda derivada de la actividad productiva y por eso, no debe hacerse responsable a la regulación laboral de la evolución del empleo, ya que su efecto no es tan significativo. La reforma lo que podría hacer es lo siguiente: una normativa más flexible para aumentar la sensibilidad del empleo a la variación cíclica del PIB, pero tanto al alza como a la baja en función de la situación del ciclo económico. Con una normativa muy flexible en materia de contratación y despido, en una situación expansiva, las empresas trasladarán más rápidamente las mejoras en sus pedidos a la creación de puestos de

³ Los objetivos explícitos en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hacen mención a la creación de un marco que facilite la creación de puestos de trabajo y la estabilidad del empleo y al concepto de flexiseguridad. La flexiseguridad, garantiza la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos y la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social.

trabajo. Pero también harán lo mismo en un periodo recesivo, destruyendo rápidamente el empleo ante una caída de sus ventas, sin esperar a ver si se trata de un fenómeno de carácter temporal ni indagar otras alternativas.

El legislador en 2012, ha tratado de introducir mayores dosis de flexibilidad mediante la contratación. En la intermediación laboral, la mayor innovación ha sido la actividad de las empresas de trabajo temporal (Rodríguez-Piñero, 2012, pág.5).

La actividad específica de las empresas de trabajo temporal (ETT), consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados (art. 1 LETT). La singular actividad de puesta a disposición de mano de obra a que da lugar el funcionamiento de las ETT constituye, como dice el legislador en el artículo 43 ET, una cesión de los llamados *trabajadores en misión*, que la ETT envía a la empresa cliente, esta cesión ha de ser considerada en principio lícita; lo que supone una excepción a la norma general de prohibición de la cesión de trabajadores establecida en dicho artículo 43 ET (Martín, 2014, pág.485).

Así mismo, el contrato de puesta a disposición solo se puede concertar para satisfacer las necesidades temporales de fuerza de trabajo en la empresa usuaria. El artículo 6.2 LETT especifica que las necesidades temporales son por remisión a las causas justificativas de los contratos de trabajo por duración determinada del artículo 15 ET y a los contratos formativos del artículo 11 ET. La duración del contrato de puesta a disposición no puede exceder tampoco de los límites previstos en los artículos 11 y 15 ET, para esos supuestos de contratación temporal (art. 7.1 LETT). Estos límites máximos de duración, son de derecho necesario absoluto indisponible por la autonomía colectiva (STS 3 de junio de 1996).⁴

Por otro lado, el artículo 8 LETT excluye la posibilidad de celebrar contratos de puesta a disposición en numerosos supuestos. El primer supuesto, es el de sustitución de trabajadores en huelga en la empresa usuaria, ya que es la práctica contraria al derecho de huelga. El segundo supuesto, es el de cobertura por trabajadores en misión de puestos de trabajo amortizados en los últimos doce meses mediante resoluciones o despidos por causas económicas, se trata con ellos de evitar la sustitución de empleo fijo por empleo temporal (Martín, 2014, pág.486).

También está prohibido, el contrato de puesta a disposición para ceder trabajadores a otras ETT. Tampoco se permite utilizar el contrato de puesta a

⁴ La regulación legal, de la duración máxima de las necesidades temporales de fuerza de trabajo justificativas del contrato de puesta a disposición, está reforzada por el artículo 7.2 LETT. Este artículo dice que si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

disposición como recurso para la cobertura de un puesto de trabajo, sin la preceptiva evaluación de riesgos laborales (art. 12.3 LETT, nueva redacción por Ley 29/1999), o para la realización de trabajos de especial peligrosidad tanto para la seguridad como para la salud. La precisión de dichos trabajos peligrosos se remite a la disposición adicional 2.ª de la Ley (nueva redacción del art.8.g) incorporada por la Ley 35/2010.

Respecto de los trabajadores cedidos o puestos a disposición por la ETT, la empresa usuaria asume, como es normal, las facultades de dirección y control de la actividad laboral (art.15.1 LETT). Si la empresa usuaria considera que el trabajador en misión ha incumplido sus obligaciones laborales (Martín, 2014, pág.488), lo pondrá en conocimiento de la empresa de trabajo temporal, con el fin de que por ésta se adopten las medidas sancionadoras correspondientes (art.15.2LETT).

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores cedidos, es responsabilidad principal de las empresas usuarias. A ellas se imponen las obligaciones preventivas generales y también la mayor parte de las obligaciones preventivas específicas exigidas en el ámbito de las ETT (art.16.1 y 2 LETT; art.28 LPRL:RD 216/1999, sobre disposiciones reglamentarias de seguridad y salud en las ETT).

Concretamente, a las empresas usuarias se atribuyen las obligaciones de información para la protección de riesgos laborales previstas en esta normativa. Sin embargo, las obligaciones relativas a la formación preventiva y a los reconocimientos sanitarios se asignan en principio a la ETT (art. 12.3 LETT y art. 28.5 LPRL).

La empresa usuaria responde subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas por la ETT con el trabajador, durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo (Martín, 2014, pág.489). La responsabilidad se convierte en solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado con incumplimiento de las prohibiciones de esta forma de prestación de trabajo (art. 16 LETT) y también cuando se trata de incumplimientos de obligaciones legales por parte de la ETT (STS 4 de julio de 2006).⁵

Según el preámbulo de la Ley 3/2012, las empresas de trabajo temporal son un potente agente dinamizador del mercado de trabajo y contribuyen a la creación de puestos de trabajo. Con la reforma del 2012, se ha liberalizado la actuación de estas

⁵ Hay que mencionar, que los trabajadores en misión tienen derecho a utilizar en las mismas condiciones que los contratados directos, los medios de transporte y los servicios comunes de la empresa usuaria, así como sus instalaciones colectivas (art.17.2 LETT). Las reclamaciones que los trabajadores en misión se propongan dirigir a las empresas usuarias respecto de las condiciones de ejecución de su actividad laboral, se canalizarán a través de los representantes de los trabajadores de dichas empresas.

empresas como agencias de colocación para favorecer tanto el empleo como la inserción laboral a los trabajadores, modificando para ello diversos preceptos de la Ley 14/1994.⁶

En las últimas reformas laborales, las trabas laborales se encontraban en el dualismo del mercado de trabajo, es decir, en la segmentación del mercado de trabajo entre fijos y temporales, lo cual ha sido un factor utilizado en los últimos veinte años para proporcionar mayores tasas de flexibilidad en la contratación, puesto en práctica desde la reforma de 1994. Esta medida apenas ha sido cambiada en las reformas de 1996, 2001 y 2006. La flexibilidad de entrada habría sido alternativa a la flexibilidad de salida y ahora se incide más bien en la flexibilidad de salida para lograr mayor estabilidad en el empleo (Toscani, 2012, pág.61).

Sin embargo, el verdadero objetivo es lograr una mayor rotación en el mercado de trabajo, no mediante la contratación temporal, sino mediante la realización de contratos indefinidos siempre y cuando se abaraten los costes de los despidos. Para conseguir esto, se propuso desde diferentes sectores económicos el contrato único indefinido, que, sólo parcialmente, se ha incorporado al nuevo contrato para emprendedores, con la posibilidad de contratar a los menores de 30 años con un año de periodo de prueba, pero manteniendo las condiciones de contratación temporal.

La dualidad laboral entre fijos y temporales, con una alta tasa de temporalidad, es una característica esencial del mercado de trabajo español desde que en los años 80 se apostara por esta vía de contratación para crear empleo. La dualidad laboral se ha originado por la habitual utilización empresarial de contratos temporales flexibles, sobre todo los contratos de obra y eventual del art. 15.1.a y b ET, que facilitan los ajustes rápidos de empleo (Lahera, 2012) en situaciones económicas difíciles.

La reforma laboral de 2012, tiene como objetivo esencial reducir la dualidad laboral e incentivar un empleo más estable. Sin embargo, ni el Decreto Ley 3/2012 ni la Ley 3/2012 alteran el contrato de obra del art. 15.1.a ET y el contrato eventual del art.15.1.b ET, como tampoco encarecen el coste económico de la utilización fraudulenta de ambas modalidades contractuales, intentando cambiar la tendencia empresarial hacia la temporalidad, mediante reglas que dejan prácticamente intactas las estructuras del modelo temporal.

Los cambios normativos en la contratación laboral afectan al encadenamiento de contratos temporales, a la contratación indefinida con una nueva modalidad contractual dirigida a empresas de menos de 50 trabajadores, al contrato de formación y

⁶ Se les permite actuar también como agencias privadas de colocación con ánimo de lucro, siendo suficiente una declaración responsable al servicio público de empleo correspondiente. La Ley dice que las empresas de trabajo temporal deben garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.

aprendizaje, al trabajo a tiempo parcial, al trabajo a distancia y a la incorporación de la formación a la relación laboral.

Realmente, no se incide sobre la verdadera causa de la dualidad del mercado laboral, es decir, la contratación temporal fraudulenta, de una manera real y eficaz, ya que la prohibición de encadenamiento de contratos temporales prevista en el artículo 15.5 de la LET se vuelve a aplicar tras el 31 de diciembre de 2012. Sin embargo, sucede que sea inevitable la aplicación del mismo, dándose el caso de que haya rotación en el mismo puesto con dos o más trabajadores distintos o con las modalidades de contratación exentas, interinidad, etcétera (Toscani, 2012, pág.82).

Las innovaciones de mayor relieve son las que se han introducido en materia de formación profesional. La nueva letra b) del apartado 2 del art. 4 ET incluye expresamente el derecho de los trabajadores a la promoción y formación profesional en el trabajo, una formación dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La formación se puede impartir por la propia empresa, por lo que se intensifica la privatización de las actividades formativas, la reducción del tiempo dedicado a la formación en el segundo y tercer año de vigencia del contrato y la mayor elasticidad en el momento de impartir la formación (Rodríguez-Piñero, 2012, pág.5).

Ese derecho ya se había venido sosteniendo como condición para el despido objetivo, pero ahora queda expresamente consagrado y se refleja en el nuevo art. 52 ET. Esto supone un avance en la configuración de los derechos formativos en el contrato de trabajo. Los nuevos derechos formativos hacen que desaparezca el concepto de categoría profesional, facilita mayor movilidad funcional y facilita también, la adaptación del trabajador a las modificaciones del puesto de trabajo como se refleja en el nuevo art. 23.1 ET.

Por otro lado, la Ley 3/2012 ha introducido un nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje. El legislador ha tratado de favorecer esta modalidad contractual, que sigue teniendo vocación de momento de entrada en el mercado de trabajo. Este contrato rompe el equilibrio entre la formación del trabajador y su inserción laboral.

La reforma de 2010 de la Ley 35/2010, modificó el contrato para la formación del art. 11.2 ET, el cual fue cambiado sustancialmente por la reforma de 2011 (Decreto-Ley 10/2011) que lo pasa a denominar contrato para la formación y el aprendizaje. El art. 2 Decreto-Ley 3/2012, cambió nuevamente la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje (art. 11.2 ET) , confirmada ahora con matices en el art.2 de la Ley 3/2012, en el intento de incentivar esta modalidad contractual entre jóvenes sin titulaciones académicas de ningún tipo ni certificados de profesionalidad . El contrato está dirigido a este segmento de trabajadores sin titulación o certificado de profesionalidad (Lahera, 2012), para firmar un contrato en prácticas con una edad entre 16 y 25 años (art. 11.2.a ET). Hay que añadir que hasta que no se reduzca la tasa de

paro al 15%, será posible suscribir el contrato con trabajadores de hasta 30 años (DT 9.^a Ley 3/2012).

Es importante señalar la novedad introducida por la Ley 3/2012 en este tipo de contratos, ya que señala que solo se admite la firma del contrato en personas que cursen formación profesional del sistema educativo, buscando una formación dual que combine la actividad laboral retribuida con esta enseñanza externa. La diferencia de la Ley 3/2012 respecto al Decreto-Ley 10/2011, es que la formación teórica del aprendiz se puede impartir en un centro formativo oficial o también en la propia empresa si tiene medios y personal adecuados, sin perjuicio de una posible alternancia entre ambas vías (art.11.2.d ET).

La duración del contrato será de 1 a 3 años máximo, con posibilidad de establecer duraciones distintas mediante el convenio colectivo siendo de 6 meses a 3 años, según el (art. 11.2.b ET). La Ley 3/2012 aumenta la posibilidad de dos prórrogas de seis meses con esta duración máxima (art.11.2.b ET). La Ley establece que esta duración máxima opera en la misma o distinta empresa, salvo que la formación de un nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional (art. 11.2.c ET).

Se han ampliado los beneficios en cuanto a las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, se ha ampliado el ámbito subjetivo del contrato, se da mayor elasticidad a la edad máxima de concertación, su duración máxima se extiende de forma directa e incondicionada a tres años y se admite la posibilidad de encadenar nuevos contratos para la formación y el aprendizaje, para una distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional.

Es necesaria la justificación de la impartición de la formación en la finalización del contrato, ya que el reconocimiento formal del resultado formativo en su desarrollo reglamentario, puede ser un elemento importante para que se consiga mejoría dentro de la formación profesional y en la inserción laboral de los jóvenes. Por lo tanto, como precisa la Ley 3/2012, la impartición de la formación debe justificarse a la finalización del contrato (art.11.2.d ET).

El tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior al 75% el primer año y al 85% el segundo y tercer año de la jornada máxima del convenio colectivo (art.11.2.f ET). La retribución del trabajador se fija en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con el convenio colectivo, pero nunca en cuantía inferior al salario mínimo en proporción a dicho tiempo (art. 11.2.g ET).

Los trabajadores que reciben formación teórica con este contrato, tienen la posibilidad de solicitar a la Administración Pública un certificado de profesionalidad o título de formación profesional en el marco de la Ley 5/2002 (art.11.2.e ET y DT 7.^a y 8.^a Decreto-Ley 3/2012). Tal y como se desarrolla en la presentación de la política de empleo en la Ley 3/2012, se trata de un contrato con incentivos económicos.

El art. 2 del Decreto-Ley 3/2012 por lo tanto, incorporó dentro de los derechos del trabajador en el contrato laboral lo siguiente: la promoción y formación profesional en el trabajo, incluyendo la formación que se dirige a la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo y el desarrollo de acciones formativas dirigidas a favorecer su acceso al empleo (art.4.2.b ET), ahora confirmado por el art.2 de la Ley 3/2012. El nuevo art.23.1 ET especifica este derecho con permisos de exámenes, preferencia de turno al estudiante que trabaja, adaptación de la jornada para la asistencia a cursos de formación profesional, permisos formativos con reserva del puesto de trabajo y adaptación laboral a cargo de la empresa.

Otro cambio significativo dentro de los contratos de formación profesional, es la modificación realizada por la Ley 3/2012 del art. 23.3 ET. Con esta modificación se reconoce al trabajador con un año de antigüedad un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de cinco años. Este permiso se fija por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, pero el convenio colectivo puede establecer otro sistema. Está previsto la creación de una cuenta de formación y un cheque de formación, para concretar y financiar estos derechos (DF 2.^a y 3.^a Ley 3/2012).

Con la intención de fomentar la contratación indefinida, el art. 4 del Decreto-Ley 3/2012 creó un nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. El contrato está dirigido exclusivamente a empresas de menos de 50 trabajadores. Es un contrato escrito, indefinido y a tiempo completo, con la particularidad de tener un período de prueba de un año, sujeto por tanto durante este tiempo a una extinción unilateral del empresario sin ninguna indemnización, lo que en la práctica puede ejercer las funciones de un contrato temporal.

La ley 3/2012 indica lo siguiente sobre este tipo de contrato: el art. 4.3 declara que, no se puede suscribir este período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación. El art. 4.6 impide que se pueda celebrar este contrato en empresas en las que, seis meses anteriores hayan adoptado decisiones extintivas improcedentes en puestos del mismo grupo profesional y para el mismo centro de trabajo que el contratado, a partir de la entrada en vigor de la ley, el 8 de julio de 2012. Como prevé el art. 4.4 en contrataciones de desempleados, es posible mediante esta vía compatibilizar salario y el 25% de la cuantía de la prestación de desempleo que venía recibiendo el recién contratado, con el límite máximo de la duración de la prestación pendiente de recibir.

Esta nueva modalidad contractual, tiene importantes incentivos fiscales y económicos como se desarrolla en la presentación de las políticas de empleo en la Ley 3/2012. Este contrato indefinido podrá suscribirse hasta que la tasa de paro quede reducida a un 15% conforme a la nueva DT 9.^a Ley 3/2012. Se trata de un contrato denominado como un contrato de crisis económica.

La contratación a tiempo parcial, se declara en el Decreto-Ley 3/2012 y Ley 3/2012, como una vía fundamental para la reactivación del empleo. Está contratación apenas ha tenido cambios. Las modalidades contractuales a tiempo parcial del art. 12 ET, incluyendo los fijos discontinuos del art. 15.8 ET, no han sido modificadas. La única reforma (art.5) es la admisión de las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, anteriormente prohibidas, salvo las de fuerza mayor (art. 12.4.c ET). El número de horas extraordinarias máximo, se mide en proporción a la jornada pactada. Con la nueva norma, es compatible la realización de horas extraordinarias acordadas con el pacto de horas complementarias, a disposición de la empresa, del art. 12.5 ET.

La suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no puede exceder el límite legal de trabajo a tiempo parcial del art. 12.1 ET, alcanzando una jornada a tiempo completo. Como se puede observar, la medida ofrece nuevas posibilidades en la distribución de horas en el trabajo a tiempo parcial, aclarando la norma que estas horas cotizan a la seguridad social y se tienen en cuenta para las bases reguladoras de las prestaciones (DF 5.ª Ley 3/2012 con nueva DA 7.3 LGSS).

Continuando con las contrataciones, la Ley 3/2012 ha abandonado la terminología tradicional de contrato de trabajo a domicilio que sustituye por la de trabajo a distancia, para adaptarse a las nuevas formas de teletrabajo impulsadas por la fuerza de las nuevas tecnologías, que cambian las formas tradicionales de organización del trabajo generando otras más flexibles. El nuevo art. 13 ET reconoce el trabajo a distancia, como una forma de prestación laboral asociada en parte al uso de las nuevas tecnologías. El renovado precepto define el trabajo a distancia, como aquél en que la prestación laboral se efectúa de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

El acuerdo de trabajo a distancia debe ser por escrito dentro del contrato de trabajo (art. 13.2 ET). Según el acuerdo social europeo de teletrabajo, el trabajador a distancia tiene los mismos derechos laborales salvo los inherentes a la presencia en el puesto de trabajo, con un mínimo de la retribución total de su grupo profesional (art.13.3 ET). Se reconoce el derecho de estos trabajadores a ser informados de vacantes en la empresa (art. 13.3 ET) y se subraya su derecho a la salud laboral y a la representación colectiva (arts.13.4 y 5 ET).

La Ley 3/2012 tiene alguna adaptación en la regulación laboral respecto a la presencia del trabajo a distancia. De este modo, se incorpora esta denominación a la exigencia de forma escrita del art. 8.2 ET y a la infracción administrativa del art. 6.5 LISOS por falta de información empresarial de vacantes.

La ampliación de la flexibilidad interna se justifica como medida para favorecer alternativas a la destrucción del empleo, de tal manera que las empresas recurriendo a medidas diferentes al despido puedan hacer frente a los cambios de la demanda o a su delicada situación económica (Rodríguez-Piñero, 2012, pág.8). Para ello, se han

introducido nuevas modificaciones en el Estatuto de Trabajadores, las cuales afectan al ejercicio del poder de dirección, al *ius variandi* y al poder de modificación de las condiciones y circunstancias del trabajo.

En la nueva redacción del art. 22 ET, se dice que el sistema de clasificación profesional se realice por medio de grupos profesionales. Con esto se ampliará el espacio de disponibilidad ordinaria sobre el trabajador y se conseguirá de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación viable, eficaz y más seguro.

El legislador en 2012, ha diseñado un modelo de flexibilidad interna más unilateral, que incrementa los poderes unilaterales empresariales y reduce el papel de la representación de los trabajadores. Se ha eliminado significativamente en la rúbrica del capítulo III de la Ley el calificativo *negociada*, confirmando que los instrumentos para adaptar las condiciones de trabajo y su organización a las necesidades cambiantes de la empresa, no son necesariamente negociables y su implantación depende de la voluntad unilateral del empresario (Rodríguez-Piñero, 2012, pág.9).

Respecto a la movilidad geográfica, se ha dado una definición más amplia de las causas justificativas del traslado del trabajador, condicionado teóricamente a la mejora de la situación de la empresa. Al mismo tiempo, se han clarificado los umbrales numéricos que delimitan los traslados individuales y colectivos y ha desaparecido el posible aplazamiento administrativo de la efectividad de la medida. Hay que mencionar que se permite negociar la prioridad de permanencia en el lugar de trabajo, sin perjuicio del derecho preferente de los trabajadores discapacitados a ocupar una vacante.

Los cambios introducidos en el régimen jurídico de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo son más relevantes. La Ley 3/2012 realizó tres cambios importantes: la simplificación de la definición entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas, la posible modificación sustancial de funciones y de estructura y cuantía salarial y el reconducir al Título III del ET, la modificación de las condiciones de trabajo recogidas en el convenio colectivo.

En la nueva distinción entre las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter individual y las de carácter colectivo, ya no se tiene en cuenta el origen o fuente de la condición a modificar, la concesión unilateral, el contrato, o el acuerdo o pacto colectivo, sino el número de afectados. De esta manera, se amplía el espacio de las modificaciones sustanciales de carácter individual, al incluir modificaciones sustanciales de condiciones salariales y de trabajo, con efectos plurales o colectivos menores cuando el número de afectados no llegue al nivel exigido para la apertura del período de consultas.

La diferenciación entre modificaciones de carácter individual o colectivo tiene importantes consecuencias procesales por su posible impugnación, aparte de que cabe la posibilidad de que el trabajador reaccione frente a esas decisiones, por lo que se prevé una rescisión indemnizada en caso de una decisión justificada o una resolución judicial

del contrato con base en el art. 50.1 a) ET. En los arts. 40 y 41 de la Ley 3/2012, las modificaciones colectivas comportan la apertura de un período de consultas con el fin de alcanzar un acuerdo (Rodríguez-Piñero, 2012, pág.10). Las modificaciones individuales solo requieren una simple notificación de la decisión adoptada a los afectados y a los representantes de personal.

La reforma laboral ha afectado también a la suspensión del contrato y la reducción temporal de jornada, siendo un instrumento como alternativa a las extinciones, ya que permite adaptar a la plantilla a la concreta situación y necesidades de la empresa. Se pretende afianzar este mecanismo como alternativa a los despidos, con lo que se le da agilidad mediante la supresión de la autorización administrativa y se establece una prórroga del sistema de bonificaciones y reposición de prestaciones de desempleo.

Durante el transcurso de la relación de trabajo suelen surgir situaciones que impiden de forma temporal su desenvolvimiento, por afectar de manera notable tanto a la prestación de trabajo como a la organización de la empresa. Estos son vicisitudes muy variadas, que por su duración o su intensidad se diferencian de las meras interrupciones en el trabajo y que por ello mismo no pueden ser abordadas de manera adecuada, ni mediante permisos ocasionales ni mediante reducciones de jornada (Martín, 2014, p.761).

Como estas vicisitudes tienen carácter transitorio y tienen la posibilidad de reanudar el trabajo una vez desaparecidas, el ordenamiento laboral ha descartado que puedan conducir a la extinción del contrato de trabajo y ha optado por utilizar la técnica de la suspensión de la relación laboral, la cual es más favorable a la estabilidad en el empleo y en algunos casos, más favorable a los intereses empresariales (art.45 ET).

La suspensión del contrato de trabajo entraña una paralización temporal o transitoria de sus efectos principales: trabajar y pagar el salario. La suspensión del contrato de trabajo puede que tenga una duración prevista y predeterminada o por el contrario, puede que tenga una duración indeterminada por lo que respecta a su momento final. El hecho de la paralización, por otra parte, puede estar previsto con antelación, incluso desde la misma firma del contrato de trabajo. También puede producirse de forma inesperada o repentina. La paralización puede derivar de una decisión voluntaria de las partes del contrato (unilateral o pactada), o derivar de un acontecimiento externo o extraño a esos sujetos.⁷

⁷ La suspensión del contrato se diferencia claramente de la extinción del contrato, el cual acarrea la pérdida definitiva de sus efectos. La suspensión del contrato también se diferencia de los siguientes supuestos: la interrupción de los contratos de carácter fijo discontinuo (periódicos o no periódicos), en los cuales el cese temporal del trabajo y del salario no responde a una vicisitud particular, sino que forma parte de la misma entraña del contrato. Se distingue al mismo tiempo de aquellos supuestos en los que la legislación contempla la

Por otra parte, la suspensión ha de diferenciarse de las interrupciones de la prestación de servicios que tienen fines de descanso (descanso semanal, por festivos, vacaciones...) y cuando sucede el cese en el trabajo por causa de fuerza mayor, que puede provocar una mera interrupción o una suspensión, dependiendo de su duración o su grado de incidencia en el proceso productivo.⁸

Para los contratos temporales, la suspensión de los contratos de duración determinada en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del ET, no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario, dejando de este modo en manos de las partes, la posibilidad de compensar el tiempo de la suspensión con una prolongación de la relación.

Hay que mencionar que la novedad más importante es la desaparición de la autorización administrativa, con el objetivo de aumentar el poder del empresario a la hora de tomar decisiones. Esto significa un cambio radical en el papel del empresario (Rodríguez-Piñero, 2012, pág.11) y una reducción importante en el papel de la autoridad laboral.

El procedimiento de consulta siempre se podrá aplicar, sea cual sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados por la suspensión o reducción de jornada, el cual ha sido desarrollado por el Capítulo II del nuevo Reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y de reducción de jornada previsto en la DF 19ª. de la Ley 3/2012, aprobado por Real Decreto 1483/2012 de 29 octubre.

De este modo, el papel de la autoridad laboral queda limitado a recibir comunicaciones del empresario al inicio y final del procedimiento. Por lo tanto, la autoridad laboral actuará como garante del período de consultas, dando traslado de las comunicaciones a la entidad gestora de la prestación de desempleo y recabando el informe de la Inspección de Trabajo. Además, se mantiene la posibilidad de impugnación del acuerdo por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de

posibilidad de interrumpir el trabajo, pero mantiene el salario, aunque formalmente hable de suspensión.

⁸ Según el artículo 45.2 ET, la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. La suspensión puede afectar a diversos aspectos del contrato. Los supuestos de suspensión pueden incidir en hipótesis en el cómputo de antigüedad o en la generación de tiempos de descanso, especialmente vacaciones. Una problemática especial presenta la suspensión con determinadas modalidades contractuales e incluso con ciertos períodos de la relación laboral, porque presenta un paréntesis en la efectiva prestación de servicios.

prestaciones por desempleo, cuando por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo, el acuerdo pudiera perseguir la obtención indebida de prestaciones por parte de los trabajadores afectados. La impugnación judicial de estas medidas es posible tanto por la autoridad laboral, como por el trabajador individual y por la representación de los trabajadores.

2.2-VÍAS DE SALIDA EN EL MERCADO DE TRABAJO

La lista general de causas de extinción del contrato de trabajo se recoge en el artículo 49 ET, que permite la identificación de tres grupos: causas ligadas a la voluntad unilateral de alguna de las partes del contrato de trabajo (empresario o trabajador), causas ligadas a la voluntad conjunta de las partes y causas que tienen que ver con acontecimientos que afectan a una u otra de las partes del contrato y que impiden física o legalmente su continuidad (Martín, 2014, pág.781).

Asimismo, el artículo 49 ET permite la ruptura del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario en varios supuestos, a los que alude con diferentes expresiones: despido del trabajador (art.49.1k), causas objetivas (art.49.1.l), despido colectivo (art.49.1.i), fuerza mayor (art.49.1.h) y extinción de la personalidad jurídica del contratante (art.49.1.g). A estos supuestos hay que añadir la facultad de desistimiento que se reconoce durante el período de prueba, según el artículo 14.2 ET.

El trabajador, por su parte, tiene la opción de extinguir el contrato de trabajo por dimisión, el cual no requiere alegar causa específica (art.49.1.d) y por resolución causal, el cual se funda en un daño o incumplimiento contractual imputable al empresario (art.49.1.j). El trabajador también tiene la posibilidad de desistimiento durante el período de prueba (art. 14.2 ET), término mencionado anteriormente. Un supuesto muy particular dentro de la ruptura del contrato de trabajo, es el abandono del trabajo por parte del trabajador.

En un segundo grupo, habría que incluir las causas de extinción del contrato de trabajo que dependen en última instancia de la voluntad conjunta de ambas partes. La expresión idónea de ello es el mutuo acuerdo (art.49.1.a), pero también se incluyen en este supuesto la extinción por las causas consignadas válidamente en el contrato (art.49.1b) y la que se produce por expiración del plazo o término convenido o por la realización de obra o servicio (art.49.1c). En estos últimos supuestos la voluntad expresada por las partes no se dirige directamente a la extinción del contrato, sino a concretar su duración mediante la fijación del plazo, término o condición resolutoria. Los contratos de duración determinada también pueden concluir, como los de duración indefinida, por la incidencia de alguna de las restantes causas del artículo 49 ET (Martín, 2014, pág.782).

En un tercer grupo, podrían englobarse las demás causas de extinción previstas en el artículo 49 ET. La característica común de estas causas, es que no expresan una voluntad encaminada directa y exclusiva a la extinción del contrato, sino que derivan de una decisión o acontecimiento que exige su finalización: muerte, jubilación e incapacidad del trabajador (art.49.1.e y f ET) y muerte, jubilación e incapacidad del empresario (art.49.1.g).

La ruptura del contrato sigue estando en buena medida en manos del empresario. En primer lugar, porque es criterio jurisprudencial reiterado, acogido también por la Ley (art. 54.7 ET), que la decisión empresarial de despido rompe la relación laboral, sin perjuicio de que después se restablezca a raíz de la reclamación del trabajador y la declaración judicial. En segundo lugar, porque el empresario puede reconocer desde el principio la improcedencia de despido y aun así proceder a la extinción del contrato si pone en manos del trabajador la indemnización pertinente (art.56.2 ET) y en tercer lugar, porque no está plenamente asegurado que el trabajador objeto de despido improcedente sea readmitido por la empresa (Martín, 2014, pág.783).

La legislación laboral establece una garantía complementaria para la correcta liquidación de las cantidades pendientes, esto es, cuando comunica o preavisa el despido, el empresario está obligado a presentar al trabajador una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas para que el interesado pueda realizar las comprobaciones oportunas, a cuyo efecto puede solicitar la presencia de un miembro de la representación legal de los trabajadores (art.49.2 ET). De este modo, esta obligación trata de evitar incumplimientos en el finiquito o saldo de cuentas y se aplica a todas las decisiones empresariales de extinción del contrato de trabajo, como por ejemplo la denuncia de contratos temporales.

Causa justa de despido, ha sido tradicionalmente el incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones laborales, siempre que tengan cierta gravedad. Esta causa se contempla en primer término en el artículo 49.1.k ET, que se refiere al despido del trabajador y que remite al artículo 54 ET, que habla ya de despido disciplinario. Estos preceptos se completan con los artículos 55 a 57 ET y en el plano procesal con los artículos 103 y siguientes de la LJS. A esta regulación básica, que en gran medida actúa como modelo para las restantes modalidades de despido, se unen las relaciones especiales de trabajo y las especificaciones que se derivan del cuadro de faltas y sanciones recogido en la correspondiente norma sectorial (Martín, 2014, pág.785).

Ha habido numerosas medidas flexibilizadoras en la última etapa de la dinámica de la relación laboral, en la salida de la empresa, de manera que se ha facilitado una adaptación mejor de la fuerza de trabajo a las cambiantes exigencias del mercado. Las transformaciones en el despido inciden tanto en el despido improcedente como en el despido procedente, modificando profundamente las causas empresariales de despido, los despidos colectivos, el despido objetivo por falta de adaptación y absentismo, el

papel del Fondo de Garantía Salarial en el pago de las indemnizaciones y la ordenación extintiva del sector público y financiero (Toscani, 2012, pág.67).

El impacto práctico inmediato más importante de la reforma 2012, han sido las nuevas reglas que establece en materia de despido, tanto de los despidos objetivos o económicos individuales y colectivos, como del tratamiento del despido improcedente. Estos cambios, en su puesta en práctica han facilitado las extinciones contractuales, sobre todo los despidos económicos. Al incremento de los poderes de despido, se unen otras modalidades extintivas, como la ampliación del período de prueba, el despido indirecto a consecuencia de modificaciones sustanciales o descuelgues, etc., aparte de la extinción no causal de la contratación temporal (Rodríguez-Piñero, 2012, pág.14).

Las medidas adoptadas por la Ley 3/2012 van dirigidas en la siguiente dirección: Se revisa de nuevo la definición de las causas, para proporcionar una mayor seguridad a la hora de adoptar las decisiones extintivas y para superar las interpretaciones restrictivas o demasiado defensivas. También se vuelve a actuar contra los costes de procedimiento, pero ahora de forma más enérgica, eliminando la autorización administrativa previa de los despidos colectivos (Toscani, 2012, pág.75).

La indemnización para los nuevos contratos, en caso de despido declarado improcedente, se fija en 33 días de salario/año y un máximo de 24 mensualidades, es decir la que ya existía para el contrato de fomento de la contratación indefinida. Hay que subrayar que para los contratos ya existentes se prevé un doble régimen de cuantía por año, 45 días para el período anterior a la entrada en vigor del RDL y 33 días para el resto. Así mismo, la DT 5ª fija en tales casos una cuantía indemnizatoria de 720 días, que solo se podrá exceptuar cuando el cálculo de la indemnización por el período anterior al RDL 3/2012 resultara un número de días superior, donde se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo y en cualquier caso, el importe no podrá nunca ser superior a 42 mensualidades.

A continuación, pondremos dos ejemplos claros sobre tales casos. En el primer ejemplo, un trabajador con una antigüedad de 10 años y con un sueldo de 20000 euros anuales. Ahora la indemnización máxima será de 1808 euros aproximadamente (correspondiente a 33 días de trabajo) multiplicada por 10, que son los años trabajados. En total son 18080 euros, frente a los 24650 euros que hubiera cobrado con 45 días de indemnización.

En el segundo ejemplo, para los contratos ya existentes o vigentes, pongamos un trabajador con una antigüedad de 10 años antes del 11 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor de la norma y que le despiden 10 años después, con un sueldo de 20000 euros anuales, se calcularía en dos tramos su indemnización: el primero, equivalente a 10 años con 45 días de indemnización (24650 euros) y último, posterior a la entrada en vigor de la reforma, equivalente a 10 años con 33 días de indemnización (18080 euros). Siendo el montante final de su indemnización la suma de ambas

cantidades: 42730 euros. Asimismo, se aplicaría el nuevo tope máximo de 24 mensualidades, de tal forma que la indemnización se quedaría en: 40000 euros.

En resumidas cuentas, los trabajadores que ya tuvieran 16 años de antigüedad al día 12 de febrero de 2012, ya han alcanzado los 720 días de tope de indemnización y el nuevo período de trabajo a partir de ahora ya no genera derechos en caso de despido improcedente, lo cual hace que su indemnización quede congelada. Con la anterior legislación, el tope se alcanzaba con 28 años.

La indemnización por despido improcedente pasa por tanto, de 45 días por año de servicio a 33 días, medida que va acompañada de la supresión de los salarios de tramitación. Es importante resaltar, que la distancia entre el despido procedente e improcedente se ha acortado de forma peligrosa, lo que supone de entrada una pérdida de la eficacia punitiva de la indemnización en los casos de improcedencia. De 45/20 en una proporción ya baja de 2,25, se ha pasado a 33/20, que determina un descenso de la proporción hasta 1,65. La diferencia es de 13 días (Desdentado, 2012, pág.1789).

Pero si además añadimos otros costes del despido económico como el tiempo de negociación, la preparación técnica de la defensa de la posición empresarial, el preaviso, el coste del plan de recolocación, la financiación del convenio especial del art. 51.9 ET o la aportación al Tesoro del art. 51.11, podría ocurrir que un despido procedente económico cueste más que un despido improcedente.

Se puede decir que estamos ante un efecto colateral, un efecto importante ya que se puede abrir de nuevo otro recurso al despido exprés; ahora ya no para eliminar salarios de tramitación, sino para evitar otros costes de la decisión de despedir procedentemente cuando se trata de despidos económicos. Es posible que sigamos con el mismo problema de siempre, es decir, abarataremos el despido improcedente y gravamos de forma desproporcionada el recurso a los despidos procedentes.

Según los estudios realizados por el Banco Mundial, España es el tercer país de la Unión Europea donde el coste de despido procedente es más elevado. La media se sitúa en 56 semanas de salario. Sólo Alemania, con un coste de 69 semanas de sueldo y Grecia con un coste de 95 semanas, le superan (Toscani, 2012, pág.76).

Respecto a los despidos improcedentes, España también se encuentra entre los Estados con el mayor gasto en las indemnizaciones, sólo por detrás de Portugal y Grecia. En Portugal se pagan 20 meses de sueldo de media, mientras en Grecia y en España el gasto se eleva a 16 y 12 meses, respectivamente.

En Finlandia, Suecia y Holanda no existe restricciones para la ruptura laboral, salvo un periodo de preaviso que cambia según la legislación de cada Estado. Los costes son de 26 semanas en Finlandia y Suecia y de 17 semanas en Holanda. El país donde el precio del despido es más barato es en Grecia, ya que no es necesario avisar al trabajador con días de antelación.

En cuanto a los países industrializados se refiere, España es después de Estados Unidos, Reino Unido y Canadá, el país con menor protección al empleo fijo. Un estudio de la OCDE concluye que la protección frente al despido de los trabajadores fijos en España, está situada en el entorno de la media de los países desarrollados.

Se afirma que si el despido fuera más barato habría todavía más despidos, incrementándose el paro en lugar del empleo. Además, al recibir una indemnización menor los trabajadores despedidos, se encontrarían económicamente más indefensos ante un previsible alargamiento de su situación de parados. El coste del despido no afecta a la contratación de nuevos trabajadores. Esto depende de la coyuntura económica y de las necesidades empresariales (Toscani, 2012, pág.77).

Mientras sea fácil celebrar contratos temporales, con una alta tasa de rotación y con un coste de finalización de contrato mucho más reducido, resulta difícil lograr elevar el porcentaje de contratos indefinidos y acabar con la precarización del mercado del trabajo. Por ello, la reducción de los costes del despido de los contratos indefinidos y aumentando el número de contratos indefinidos, frenarían la precarización del mercado laboral. La actual regulación del despido constituye un factor que dificulta la competitividad de nuestras empresas en relación con el resto de Europa y también que el coste del despido, es un elemento disuasorio para que los empresarios contraten a nuevos trabajadores con contratos indefinidos.

El preámbulo de la Ley 3/2012 formula una crítica severa del despido exprés y de la práctica del despido improcedente, en los casos en los que existieran razones empresariales que lo justificasen, debido a la dificultad de adoptar esas extinciones a través de las vías de los despidos objetivos, con costes de tiempo y económicos razonables (Rodríguez-Piñero, 2012, pág.15).

Para corregir esa situación, la nueva legislación ha realizado una reforma sustancial del régimen de los despidos, que pretende que se canalicen a través de los cauces legalmente previstos, según su causa y su dimensión. Para ello ha hecho mucho más transitables y fáciles esos cambios, ofreciendo más seguridad al empresario sobre la licitud de su medida y sus consecuencias, reduciendo también las derivadas de la ilicitud del despido.

El sistema de la Ley 45/2002 , confirmado luego claramente en las reformas de 2006 y 2010, consagraba en nuestro ordenamiento un despido libre pagado o, en otra terminología más común, un despido exprés. El artículo 18.8 del Decreto-Ley 3/2012 y ahora de la Ley 3/2012 ponen fin a este sistema extintivo porque el nuevo art.56.2 ET, elimina el reconocimiento directo de la improcedencia del despido y los salarios de tramitación en las sentencias de despido improcedente donde se opte por la indemnización (Lahera, 2012).

Los salarios de tramitación, desde la fecha de despido hasta la de la sentencia, sólo permanecen en sentencias de despido improcedente con la opción empresarial por

la readmisión y en los despidos de los representantes de los trabajadores que optan por readmisión o indemnización (art.56.2 y 56.4ET). En estos casos, cuando transcurran más de 60 días hábiles desde la fecha de la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de salarios de tramitación en el tiempo que exceda de dicha fecha (art.57.1 ET).

Por lo tanto, esta importante depuración de los salarios de tramitación, permite eliminar el despido libre pagado y recuperar la causa extintiva, ya que el despedido puede impugnar judicialmente la decisión empresarial si entiende que es improcedente, optando la empresa, salvo en los representantes de los trabajadores, por la readmisión con salarios de tramitación o la rebajada indemnización del despido improcedente sin dichos salarios (arts.56.1 y 56.2 ET).

La DF 11.^a Ley 3/2012, adapta las exenciones fiscales de las indemnizaciones de despido a este nuevo sistema con un nuevo art. 7.e de la Ley 35/2006 del IRPF y una nueva DT 22.^a , que salvaguarda las exenciones fiscales de indemnizaciones de despidos exprés en este período transitorio pero que, leída en sentido contrario, las excluye a partir de la entrada en vigor de la ley, el 8 de julio de 2012. De esta manera, tanto laboralmente como fiscalmente queda desactivado el despido exprés, en un nuevo escenario jurídico, bien distinto al protagonizado en los últimos años.

El régimen jurídico del despido ha sufrido un auténtico vuelco favorable a los empresarios, a los que le legislador facilita los despidos individuales con la intención de que se puedan extinguir causalmente los contratos de trabajo por necesidades o conveniencias de la empresa. El legislador afirma que la notable facilidad de los despidos, no supone un incentivo para despedir indiscriminadamente, sino que el despido se utilice solo cuando no sean suficientes y adecuadas la ampliación del poder de dirección, las medidas de flexibilidad interna o la flexibilización de la contratación colectiva (Rodríguez-Piñero, 2012, pág.16).

En las modificaciones introducidas en el art.51 ET sobre despidos colectivos, nos dice que el despido colectivo es un procedimiento reglado de autenticación, certificación y negociación que puede dar lugar a una serie de despidos individuales que el propio legislador ha reformado para darle celeridad, reducir costes evitando el incremento de las indemnizaciones, paliar la inseguridad jurídica de las resoluciones administrativas y judiciales y evitar incertidumbres sobre procedimientos desde la óptica común de facilitar estos despidos.

La Ley 3/2012 contiene una configuración común del despido colectivo, pero ha establecido singularidades respecto al sector público y para los que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios. Hay que mencionar, que se mantienen en este régimen común, parte de los presupuestos contenidos en la legislación anterior, el umbral numérico de afectación su cómputo (salvo que afecte a todos los trabajadores) y el motivo por fuerza mayor, como causa motivadora que

deberá ser aclarada por la autoridad laboral cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

Otra medida trascendente es la supresión de la autorización administrativa, que ha dado lugar a una nueva redacción del art.51.2 sobre el período de consultas. El empresario adoptará la medida personal y directa, el control de su decisión corresponde a los tribunales de justicia. Las exigencias de documentación y la justificación de la medida a adoptar se reducen en la Ley a una memoria explicativa y al suministro de la información necesaria para acreditar la causa, que el nuevo Reglamento especifica en función de la causa que se trate (Rodríguez-Piñero, 2012, pág.17).

La autoridad laboral debe informar de la comunicación empresarial a la entidad gestora de la prestación por desempleo y a la Inspección de Trabajo y ha de velar por la efectividad del periodo de consultas, pudiendo remitir advertencias y recomendaciones a las partes, sin poder paralizar o suspender el procedimiento. Además, cabe señalar que a petición de ambas partes, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas actuaciones de intervención, para buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo y también funciones de asistencia. La Administración laboral debe facilitar el buen desarrollo del período de consultas, pero ya no puede interferirse en él (Rodríguez-Piñero, 2012, pág.18).

El período de consultas puede terminar con acuerdo y en tal caso, el empresario deberá adoptar las medidas acordadas. A falta de acuerdo, el empresario adoptará las medidas que estime oportunas de las informadas en el periodo de consultas. En ambos casos, habrá de comunicarse esas medidas individualmente a los trabajadores afectados y a la autoridad laboral. El despido no tiene eficacia hasta ser notificado personalmente al trabajador. El art. 12 del nuevo Reglamento, aclara la necesidad de comunicación personal y directa del despido por el empresario al trabajador afectado.

La reforma 2012 ha encarecido el coste de los despidos colectivos de trabajadores de más de 50 años en grandes empresas con beneficios (DF 4.1 Ley 3/2012 y DA 16.^a Ley 27/2011). En la línea de La Ley 3/2012, las empresas de más de 100 trabajadores, deben realizar una aportación económica al Tesoro Público medida en cuantía anual, teniendo en cuenta las prestaciones de desempleo de estos trabajadores, sus cotizaciones durante desempleo y los subsidios de prejubilación a partir de 52 años. Es una medida claramente desincentivadora de prejubilaciones en este tipo de empresas. Además, hay que destacar la novedad de la Ley 3/2012 (DF 4.2) que en una nueva DA 10.^a ET (Lahera, 2012), declara nulas y sin efecto las cláusulas convencionales de jubilación forzosa, cualquiera que sea su extensión y alcance, con un régimen transitorio previsto en la DT 15.^a

El legislador ha facilitado ajuste de plantilla a través de despidos en la Administración Pública, directamente afectadas por la normativa de estabilidad presupuestaria, pero no a través de suspensiones y reducciones de jornada, ya que la Ley 3/2012 establece que no será de aplicación el art. 47 ET a las Administraciones Públicas

y a las entidades de derecho público vinculadas, salvo las que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado. Se ha cerrado la posibilidad de ajustes temporales de personal en las Administraciones Públicas (Rodríguez-Piñero, 2012, pág.19).

La Reforma 2012 incorpora reglas específicas extintivas en el sector público. Se consagra la admisión expresa de despidos por causas empresariales en el sector público (DA 2.^a Decreto-Ley 3/2012 y ahora Ley 3/2012 y DA 20.^a ET) donde la causa económica, se asocia a la insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes, durante tres trimestres consecutivos, la causa técnica a los cambios en medios o instrumentos de la prestación del servicio público y la causa organizativa a los cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal inscrito al servicio público. La novedad de la Ley 3/2012, es la proclamación de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo (Lahera, 2012).

El procedimiento del despido en el sector público y concretamente en el ámbito de las Administraciones Públicas, de acuerdo con lo establecido en la nueva DA 20.^a ET, se regula el procedimiento específico de despido colectivo aplicable en las Administraciones Públicas (Rodríguez-Piñero, 2012, pág.19), concreta la definición legal de las posibles causas, se determina la documentación a presentar en función de la causa que se invoque.⁹

A este órgano competente en materia de función pública, se le encomienda acordar con carácter vinculante la prioridad de permanencia de los trabajadores fijos y emitir un informe sobre el procedimiento, sobre sus causas y el resto de las circunstancias derivadas del mismo. Además, cuando finaliza el periodo de consultas, el artículo 47 del Reglamento exige que el organismo o entidad promotora de los despidos, comunique al órgano competente de su respectiva administración, estatal o autonómica, el resultado del mismo.

La directiva europea 98/59 obliga en los despidos colectivos por motivos no inherentes a la persona del trabajador, en nuestra terminología causa empresarial, a abrir un período de consultas con los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo para evitar despidos y pactar sus indemnizaciones. La proyección de esta

⁹ También regula esa misma regla el desarrollo del periodo de consultas, las posibles medidas sociales de acompañamiento y el plan de recolocación y prevé la comunicación a la autoridad laboral. La especialidad procedimental más significativa de los despidos colectivos en la Administración Pública, es la obligación de la comunicación del inicio del procedimiento al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o a la autoridad equivalente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, en función de la entidad empleadora, comunicación que debe acompañarse de la documentación e información aportada.

exigencia europea, se articulaba en nuestro ordenamiento laboral a través de los expedientes de regulación de empleo del art. 51 ET, con un período de consultas y sujetos a una autorización administrativa, esencial en caso de desacuerdo (Lahera, 2012).

El artículo 18.3 de la Ley 3/2012, transforma sustancialmente los expedientes de regulación de empleo, porque elimina la autorización administrativa en los despidos colectivos. Es una solución compatible con la directiva europea 98/59, que no exige tal autorización administrativa. Ahora, en los despidos por causas empresariales que superan el umbral del art.51.1 ET, la empresa debe enviar un escrito a los representantes de los trabajadores y copia a la autoridad laboral, con las causas del despido, el número y clasificación profesional de los afectados, el período para los despidos y los criterios de designación (art.51.2 ET).

Entonces, se abre un período de consultas con los representantes de los trabajadores con una duración máxima de 30 días o 15 días, en empresas de menos de 50 trabajadores, con vistas a firmar un acuerdo para evitar, reducir despidos y articular planes sociales con recolocaciones, formación y empleabilidad, o pactar indemnizaciones sobre 20 días salario/año con máximo de 12 mensualidades (arts.51.2 y 51.10 ET). Si existe acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se aplica tal cual y la autoridad laboral sólo puede impugnarlo por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho (art.51.2).

La gran novedad de la reforma 2012 diríamos que con la eliminación de la autorización administrativa, sino existe acuerdo decide la empresa, la cual remite a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final del despido colectivo y sus condiciones (art.51.2 ET). De esta manera, la empresa notifica individualmente los despidos a cada afectado poniendo a su disposición 20 días de salario/año con un máximo de 12 mensualidades en un plazo de preaviso de 15 días hasta la extinción (art. 51.4 y 53.1 ET), pero como mínimo deben haber pasado 30 días desde la fecha de comunicación de apertura de consultas a la fecha de los efectos del despido.

Realmente, las reformas realizan un diagnóstico muy parecido de los problemas del régimen del despido económico y actúan prácticamente con las mismas medidas. La diferencia está en que las medidas adoptadas en 2012 son más radicales. El régimen del despido económico no ha funcionado en la práctica como una vía de ajuste de la plantilla de las empresas, lo que ha provocado el recurso a los ceses sin renovación de los contratos temporales y al denominado despido exprés, vías a través de las que se ha canalizado en más de un 80% la reducción del empleo provocada por la crisis (Desdentado, 2012, pág.1788). Esto supone que los efectos del ajuste se han centrado de forma desproporcionada sobre los colectivos más vulnerables: los trabajadores temporales y los trabajadores con menor antigüedad, que son principalmente los cesados a través del despido exprés.

Todo esto se debe a dos defectos graves que presentaban nuestras regulaciones anteriores, relacionadas con los despidos económicos. Por un parte, la complejidad y la ambigüedad en la definición de las causas que justificaban estos despidos y que acaban haciendo muy inseguras las previsiones empresariales sobre la calificación final de los ceses acordados y por otra parte, los altos costes en términos de tiempo de los procedimientos aplicables, en especial en el caso de los despidos colectivos como consecuencia del ERE y de su impugnación ante el orden contencioso-administrativo.

Con la última reforma se busca una mayor objetividad en el funcionamiento de los despidos económicos. Se intenta al mismo tiempo promover una mayor seguridad en las previsiones empresariales a la hora de tomar decisiones sobre las extinciones en los contratos. A su vez también, se limita el ámbito de discrecionalidad judicial en la apreciación de las causas que justifican estas extinciones (Desdentado, 2012, pág.1790).

La ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican este tipo de despidos, de manera que se eliminan referencias normativas que contienen elementos de incertidumbre. Esas referencias incorporaban proyecciones de futuro de imposible prueba y una valoración finalista de estos despidos, que daban lugar a que los tribunales realizasen juicios relativos a la gestión de la empresa.

Se entiende que hay causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación negativa. En el caso de una situación económica negativa, ha desaparecido la referencia a la necesidad de que las pérdidas o la disminución de ingresos, afecten a la viabilidad de la empresa o a su capacidad para mantener el volumen de empleo (Desdentado, 2012, pág.1791). Esta eliminación va en la línea de una mayor objetividad.

La situación económica negativa se definiría como la existencia de pérdidas, actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos. Lo referente a las pérdidas previstas ya originó en su día cierta inquietud, pues se dijo que la mera previsión del empresario podría justificar un despido. Según expertos en materia de contabilidad, indicaban que las pérdidas previstas no existen. No existirán en la contabilidad, pero pueden existir como previsión que se podrá hacer o no realidad, y puede justificar una medida de gestión empresarial actual.

Lo importante es que las previsiones se basen en hechos actuales, que entre éstos y la consecuencia prevista exista una relación lógica y que la necesidad de recurrir a las extinciones se produzca ya. Un ejemplo podría ser la quiebra de un cliente importante, que no abonará las cantidades que debe a la empresa y que obliga a reducir ya la producción. La nueva norma nos dice que en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre, es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Hay que tener en cuenta que lo que dice la norma es que si la disminución tiene una duración de tres trimestres en determinadas condiciones, se entenderá que es persistente, pero queda abierta la posibilidad de acreditar la persistencia de una disminución de duración inferior y desde luego, una situación negativa puede acreditarse al margen de esa duración temporal de los hechos que la determinan.

Lo único que dice la norma es que la disminución de ingresos o ventas es persistente si dura nueve meses consecutivos y opera dentro de una comparación simétrica, no dice que haya causa económica para despedir si la disminución simétrica dura nueve meses consecutivos. En el esquema de la Ley si hay una disminución de ingresos o ventas persistente, hay una situación económica negativa, y si hay una situación económica negativa, hay causa económica (Desdentado, 2012, pág.1792).

La razón para que no podamos aceptar esa conclusión del caso dado es evidente. Una situación económica negativa cualquiera no basta por sí misma para justificar los despidos, es decir, es necesario algo más. Es necesario que esa situación actúe sobre la plantilla de la empresa, creando la necesidad de reducir los puestos de trabajo o provocando un cese total de la actividad y que las medidas extintivas respondan a esa necesidad.

En resumidas cuentas, la justificación del despido económico tiene que realizarse a través de tres pasos: En primer lugar, hay que acreditar la existencia de una situación económica negativa. En segundo lugar, hay que establecer el efecto de esa situación sobre los contratos de trabajo. En tercer lugar y por último, hay que mostrar la adecuación de las medidas extintivas adoptadas para responder a esa necesidad (Desdentado, 2012, pág.1794).

El despido es procedente si actúa para corregir un desajuste en la plantilla provocado por una situación económica negativa. Los despidos se justifican en la medida que hacen frente a la necesidad de amortizar los puestos de trabajo. Esa justificación no apunta a objetivos futuros, sino que está en función de los efectos que la situación económica negativa ha producido ya sobre los contratos y hay una relación actual de correspondencia entre la extinción de éstos y las necesidades de amortización.

El empresario deberá probar unos hechos, es decir, los resultados de la empresa que determinan una situación negativa y argumentar a partir de ellos en orden a poner de manifiesto sus consecuencias sobre la reducción de la plantilla, por lo que las medidas extintivas se justifican desde el momento que responden a esa necesidad de reducción.

Es importante mencionar que ha desaparecido la referencia a la razonabilidad de la decisión extintiva, que antes aparecía en el artículo 51.1 ET en la versión de la Ley 30/2010. Esta Ley estaba dirigida al juez para que no practicara un control de óptimos, como por ejemplo utilizar el despido solo como último recurso o aplicar el despido cuando no exista una solución más adecuada técnica o moralmente. Lo que la Ley decía

era que el juez realizara un control de razonabilidad en el sentido de que si la situación de la empresa justifica el despido, que no se descartara una situación menos traumática como la reducción de jornada, ampliación de capital, recurso al crédito, etc.

Hoy en día, el control de razonabilidad debería seguir aplicándose por los jueces que no pueden asumir una gestión empresarial alternativa, porque no están en la situación del empresario y porque un control tan amplio podría no ser compatible con la libertad de la empresa. El legislador refleja en el preámbulo que no quiere que el juez realice juicios de oportunidad sobre la gestión de la empresa, lo que equivale a reconocer la discrecionalidad del empresario en la gestión de las medidas frente a la situación negativa. El silencio del juez puede interpretarse como una invitación a ponderar los intereses en juego ante un conflicto de principios.

La empresa antes tenía que acreditar los cambios que se hubiesen producido, es decir la prueba de hechos, y tenía que justificar o argumentar que la medida extintiva contribuye a prevenir una evolución negativa o mejorar la posición de la empresa. Esto ha desaparecido ya que es necesaria la conexión de funcionalidad, esto es, no basta con introducir un nuevo ordenador para poder despedir. Es necesario que el cambio técnico, organizativo o productivo tenga un efecto sobre los contratos de trabajo. Lo que se produce en estos casos es una innovación técnica u organizativa que determina normalmente una reducción de la plantilla (Desdentado, 2012, pág.1795).

Por lo tanto, la justificación del despido también requiere los siguientes pasos: Primero, acreditar que existe una innovación técnica u organizativa. En segundo lugar, acreditar que esa innovación hace innecesario un determinado número de trabajadores. En tercer y último lugar, acreditar que la innovación introducida tiene una justificación en términos de gestión empresarial.

En cuanto a la causa productiva se refiere, se puede decir que es una causa económica porque consiste en una caída de la demanda de los productos de la empresa, que repercute en sus ingresos, pero también en su nivel de producción, lo que reducirá el número de trabajadores necesario. Hay que acreditar no sólo la caída de la demanda de los productos de la empresa, sino también la incidencia de esa caída en el nivel de empleo.

La actual regulación sigue centrándose en las causas económicas, en la noción de crisis de empresa que enlaza con la situación económica negativa. La justificación de los despidos a través de la idea de la crisis de la empresa, que tiende además a confundirse con su expresión contable, nos sitúa en una perspectiva demasiado catastrófica (Desdentado, 2012, pág.1796). Sin embargo, el nivel de empleo de la empresa puede alterarse por otros muchos factores como: reducción de la demanda, variaciones en los precios, incremento de costes, encarecimiento del crédito y dificultades de comercialización. Estos son factores que provocan necesidades de reducción de plantilla.

Si la prestación de trabajo ha perdido interés económico para el empresario porque no le da utilidad patrimonial, habrá causa económica para la extinción, aunque la empresa no esté en crisis. De esta manera, si el empresario por causas objetivas sobrevenidas, no está en condiciones de ofrecer trabajo y pagar regularmente el salario, existirá una causa de resolución para el trabajador que podrá pedir la extinción del trabajo. La empresa no es una entidad destinada a proporcionar trabajo a sus empleados al margen de las exigencias de la producción y el contrato de trabajo no es una institución cuya finalidad sea el fomento del empleo.

La empresa es un agente económico que persigue la obtención de beneficios en el mercado y el contrato laboral es un contrato de cambio, en el que las partes persiguen intereses de orden patrimonial. Dicho de otra manera, el contrato de trabajo es la apropiación de los resultados de un trabajo con interés productivo para el empresario y la obtención de un salario para el trabajador. Si se cambian las circunstancias en un momento dado y los intereses no pueden lograrse por dichos cambios, el vínculo contractual entra en crisis y puede extinguirse.

-CAPÍTULO 2:

- **CONTRATOS, PARO REGISTRADO Y DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS: ANÁLISIS ESTADÍSTICO.**

He realizado un estudio sobre las contrataciones, el paro, ocupación y los despidos registrados en los últimos años, a través de las diferentes estadísticas obtenidas del Ministerio de Empleo, del Servicio de Empleo Público Estatal, del INE y la Memoria del CES (Consejo Económico Social), donde se refleja la situación socio-económica y laboral 2013. Mi primer estudio está enfocado sobre las contrataciones realizadas desde el año 2010 hasta el 2014 en España. Voy a realizar el estudio año a año, comparando las contrataciones registradas según el sexo.

En primer lugar realizaré el estudio de las contrataciones entre los años 2010 y 2014 según el tipo de sexo y de contratos realizados (SEPE, 2015).

• **TABLA 1: CONTRATOS REGISTRADOS EN HOMBRES 2010.**

AÑO	MESES	TOTAL	Indefinido: TOTAL	Indefinido: Inicial	Indefinido: Conversiones	Temporal: TOTAL	Temporal: Obra o servicio	Temporal: Eventual por circunstancias producción	Temporal: Interinidad	Temporal: Formación	Temporal: Prácticas	Temporal: Otros
2010	Enero	574.610	52.044	32.942	19.102	522.566	262.623	220.273	27.793	3.328	1.615	6.934
	Febrero	561.882	55.119	35.102	20.017	506.763	249.791	219.320	28.025	1.708	1.390	6.529
	Marzo	643.609	63.471	39.610	23.861	580.138	281.406	256.649	31.082	1.982	1.466	7.553
	Abril	587.636	55.655	35.315	20.340	531.981	266.987	226.335	29.109	1.664	1.193	6.693
	Mayo	645.616	60.568	38.115	22.453	585.048	289.390	250.409	31.412	2.472	1.430	9.935
	Junio	707.231	54.974	33.955	21.019	652.257	319.834	280.608	39.071	2.730	2.139	7.875
	Julio	749.110	54.021	31.510	22.511	695.089	335.368	291.918	52.774	3.993	2.852	8.184
	Agosto	557.669	37.547	21.212	16.335	520.122	257.179	211.483	41.824	1.707	1.069	6.860
	Septiembre	740.336	60.594	37.527	23.067	679.742	363.906	261.446	41.793	2.012	3.032	7.553
	Octubre	715.508	62.212	38.084	24.128	653.296	341.695	262.854	37.041	2.255	2.603	6.848
	Noviembre	684.202	59.598	34.731	24.867	624.604	325.540	250.547	36.249	4.069	1.889	6.310
	Diciembre	645.330	50.688	26.309	24.379	594.642	287.945	260.442	34.957	3.127	1.345	6.826
2010	TOTAL	7.812.739	666.491	404.412	262.079	7.146.248	3.581.664	2.992.284	431.130	31.047	22.023	88.100

Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

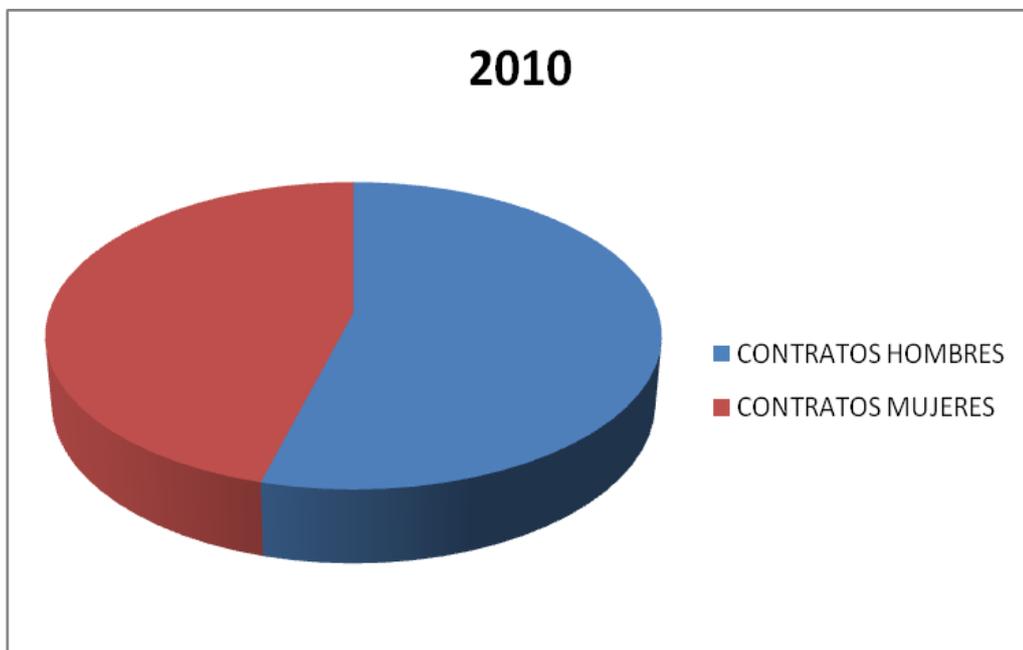
• **TABLA 2: CONTRATOS REGISTRADOS EN MUJERES 2010.**

		TOTAL	Indefinido: TOTAL	Indefinido: Inicial	Indefinido: Conversiones	Temporal: TOTAL	Temporal: Obra o servicio	Temporal: Eventual por circunstancias producción	Temporal: Interinidad	Temporal: Formación	Temporal: Prácticas	Temporal: Otros
2010	Enero	475.623	42.551	25.915	16.636	433.072	151.396	192.128	79.968	3.014	1.869	4.697
	Febrero	466.340	46.092	28.115	17.977	420.248	139.175	192.550	80.675	1.703	1.781	4.364
	Marzo	545.718	54.463	33.016	21.447	491.255	160.105	234.750	88.914	1.468	1.768	4.250
	Abril	490.873	47.318	29.394	17.924	443.555	146.198	210.147	80.827	1.144	1.526	3.713
	Mayo	536.484	47.696	29.572	18.124	488.788	160.442	231.448	87.871	1.994	1.751	5.282
	Junio	590.380	43.780	26.689	17.091	546.600	175.421	267.219	94.946	1.726	1.978	5.310
	Julio	648.155	41.802	23.461	18.341	606.353	188.585	286.527	122.024	2.650	2.480	4.087
	Agosto	452.547	29.299	15.697	13.602	423.248	119.702	194.411	103.646	1.293	1.143	3.053
	Septiembre	649.947	61.496	40.152	21.344	588.451	231.073	241.158	105.551	1.951	4.287	4.431
	Octubre	630.579	56.210	35.439	20.771	574.369	226.702	242.162	95.459	2.725	3.273	4.048
	Noviembre	573.277	48.533	27.019	21.514	524.744	182.011	231.999	99.733	4.731	2.153	4.117
	Diciembre	544.488	42.483	19.895	22.588	502.005	161.202	235.442	96.255	3.601	1.504	4.001
2010	TOTAL	6.604.411	561.723	334.364	227.359	6.042.688	2.042.012	2.759.941	1.135.869	28.000	25.513	51.353

Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

En el año 2010, se puede observar que se realizaron un total de 14.417.150 contratos, siendo 7.812.739 contratos de varones y 6.604.411 de mujeres. El 54,19% de los contratos fueron de hombres y el 45,81% de mujeres.

- **GRÁFICO 1: CONTRATOS REGISTRADOS EN HOMBRES Y MUJERES 2010.**



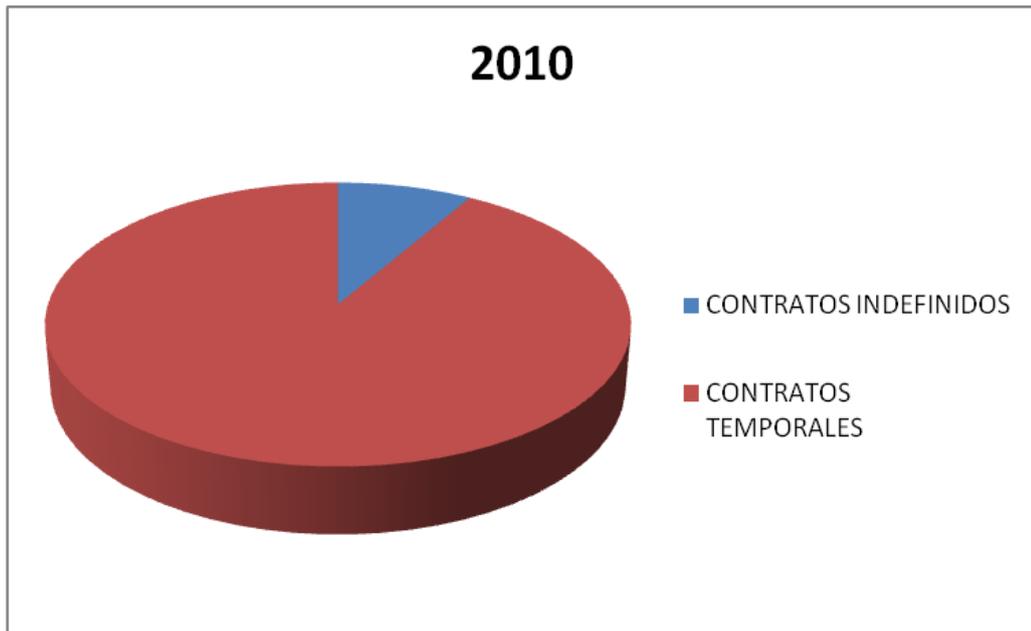
Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

El total de contratos indefinidos en 2010 fue de 1.228.214 contratos, siendo 666.491 contratos de hombres y 561.723 de mujeres. El 4,62% de los contratos indefinidos fueron de hombres y el 3,9% de indefinidos de mujeres.

En la modalidad de contratación temporal en 2010, se realizaron un total de 13.188.936 contratos, siendo 7.146.248 contratos de hombres y 6.042.688 de mujeres. El 49,57% de los contratos temporales fueron de hombres y el 41,91% de temporales de mujeres. A continuación reflejo dichos datos en el siguiente gráfico:

En conclusión, se realizaron más contratos en el caso de los hombres que en el de las mujeres en 2010, tanto en la modalidad de contratación indefinida como en la temporal. En general, se realizaron más contratos temporales que indefinidos. El 91,48% de los contratos registrados fueron temporales, frente al 8,52% de los contratos que fueron indefinidos. A continuación reflejo dichos datos en el siguiente gráfico, reflejando el total de contratos indefinidos y temporales registrados en 2010:

- **GRÁFICO 2: CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES 2010.**



Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

TABLA 3: CONTRATOS REGISTRADOS EN HOMBRES 2011.

AÑO	MESES	TOTAL	Indefinido: TOTAL	Indefinido: Inicial	Indefinido: Conversiones	Temporal: TOTAL	Temporal: Obra o servicio	Temporal: Eventual por circunstancias producción	Temporal: Interinidad	Temporal: Formación	Temporal: Prácticas	Temporal: Otros
2011	Enero	618.864	57.924	33.339	24.585	560.940	274.040	243.189	31.585	3.003	1.949	7.174
	Febrero	562.943	52.501	31.533	20.968	510.442	258.849	213.459	28.362	1.869	1.633	6.270
	Marzo	633.584	61.444	36.716	24.728	572.140	288.872	238.860	32.973	2.583	1.734	7.118
	Abril	578.937	53.559	31.938	21.621	525.378	253.402	231.047	29.042	4.297	1.399	6.191
	Mayo	711.861	57.274	33.593	23.681	654.587	324.715	281.543	35.287	3.711	1.717	7.614
	Junio	718.113	54.131	31.496	22.635	663.982	315.759	293.812	40.296	3.124	2.752	8.239
	Julio	723.184	51.812	30.602	21.210	671.372	307.556	297.838	51.066	3.777	3.224	7.911
	Agosto	591.788	38.021	22.015	16.006	553.767	261.782	236.259	45.093	1.569	1.351	7.713
	Septiembre	749.282	52.318	33.016	19.302	696.964	366.024	273.914	44.108	1.615	3.290	8.013
	Octubre	686.701	52.491	32.900	19.591	634.210	317.482	265.594	39.261	2.600	2.591	6.682
	Noviembre	671.174	46.785	27.742	19.043	624.389	321.963	255.385	36.586	2.462	1.875	6.118
	Diciembre	640.952	37.034	20.928	16.106	603.918	289.413	267.289	37.460	2.046	1.297	6.413
2011	TOTAL	7.887.383	615.294	365.818	249.476	7.272.089	3.579.857	3.098.189	451.119	32.656	24.812	85.456

Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

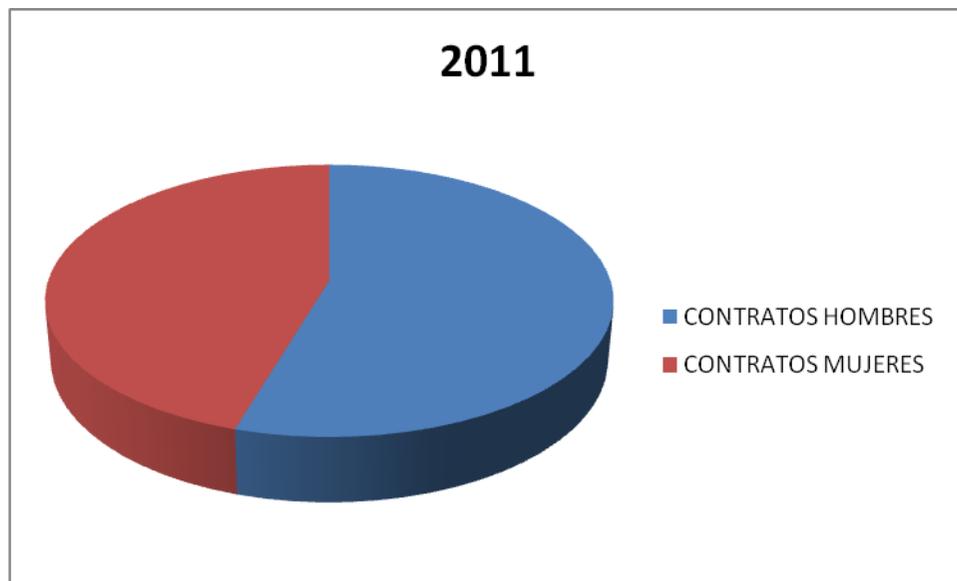
• **TABLA 4: CONTRATOS REGISTRADOS EN MUJERES 2011.**

		TOTAL	Indefinido: TOTAL	Indefinido: Inicial	Indefinido: Conversiones	Temporal: TOTAL	Temporal: Obra o servicio	Temporal: Eventual por circunstancias producción	Temporal: Interinidad	Temporal: Formación	Temporal: Prácticas	Temporal: Otros
2011	Enero	497.155	44.809	24.325	20.484	452.346	154.990	199.966	87.955	3.222	2.130	4.083
	Febrero	448.475	41.862	23.369	18.493	406.613	137.890	182.497	78.764	1.727	1.762	3.973
	Marzo	521.319	49.674	28.182	21.492	471.645	162.074	212.736	88.254	2.092	2.072	4.417
	Abril	488.109	42.683	24.592	18.091	445.426	145.251	219.090	73.017	2.760	1.583	3.725
	Mayo	577.053	45.902	25.610	20.292	531.151	174.672	255.355	90.875	3.027	2.063	5.159
	Junio	594.406	40.793	22.594	18.199	553.613	172.759	275.875	95.780	2.259	2.379	4.561
	Julio	626.102	38.099	21.087	17.012	588.003	176.826	286.678	114.816	2.509	2.720	4.454
	Agosto	469.515	28.097	15.233	12.864	441.418	121.207	207.208	107.171	1.311	1.341	3.180
	Septiembre	644.446	52.398	34.755	17.643	592.048	225.352	248.644	107.527	1.462	4.421	4.642
	Octubre	608.100	44.774	27.589	17.185	563.326	214.069	244.402	95.115	2.861	2.911	3.968
	Noviembre	546.656	37.134	20.921	16.213	509.522	175.324	229.515	96.292	2.315	1.979	4.097
	Diciembre	524.513	28.644	15.023	13.621	495.869	159.093	230.509	99.251	1.821	1.372	3.823
2011	TOTAL	6.545.849	494.869	283.280	211.589	6.050.980	2.019.507	2.792.475	1.134.817	27.366	26.733	50.082

Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

En el año 2011, se registraron un total de 14.433.232 contratos, siendo 7.887.383 contratos de varones y 6.545.849 contratos de mujeres. El 54,65% de los contratos fueron de hombres y el 45,35% de mujeres.

- **GRÁFICO 3: CONTRATOS REGISTRADOS EN HOMBRES Y MUJERES 2011.**



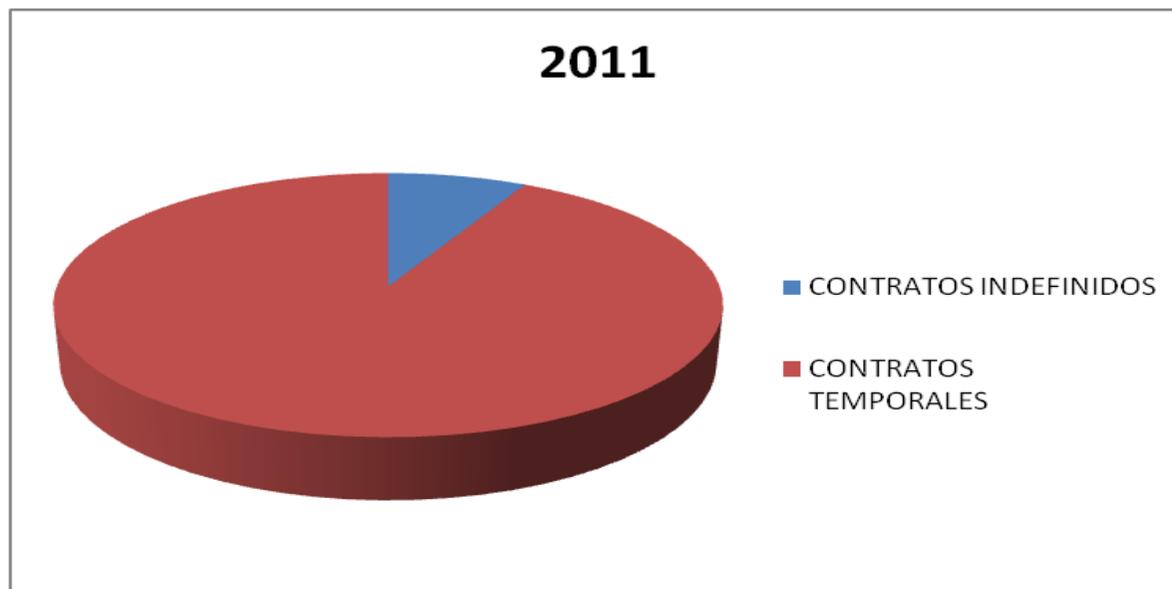
Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

En la modalidad de contratación indefinida, en 2011 se realizaron un total de 1.110.163 contratos, siendo 615.294 de varones y 494.869 de mujeres. El 4,26% de los contratos indefinidos fueron de hombres y el 3,43% de mujeres.

El total de contratos temporales en 2011 fue de 13.323.069 contratos, siendo 7.272.089 de hombres y 6.050.980 de mujeres. El 50,38% de los contratos temporales fue de hombres y el 41,92% de mujeres. A continuación reflejo dichos datos en el siguiente gráfico:

En conclusión, en 2011 se registraron más contratos en el caso de los hombres, tanto en la modalidad de contratación indefinida como en la temporal. En general, se registraron más contratos temporales que indefinidos. El 7,69% de los contratos registrados fueron indefinidos, frente al 92,3% de los contratos que fueron temporales. A continuación reflejo dichos datos en el siguiente gráfico, reflejando el total de contratos indefinidos y temporales registrados en 2011:

GRÁFICO 4: CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES 2011.



Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

• **TABLA 5: CONTRATOS REGISTRADOS EN HOMBRES 2012.**

		TOTAL	Indefinido: TOTAL	Indefinido: Inicial	Indefinido: Conversiones	Temporal: TOTAL	Temporal: Obra o servicio	Temporal: Eventual por circunstancias producción	Temporal: Interinidad	Temporal: Formación	Temporal: Prácticas	Temporal: Otros
2012	Enero	572.077	43.597	27.180	16.417	528.480	257.557	229.690	31.521	1.814	1.699	6.199
	Febrero	532.710	44.080	27.930	16.150	488.630	243.250	208.231	28.770	927	1.437	6.015
	Marzo	563.548	56.190	36.211	19.979	507.358	253.607	215.647	28.013	2.966	1.497	5.628
	Abril	545.609	51.084	33.066	18.018	494.525	236.763	220.132	27.563	2.759	1.289	6.019
	Mayo	671.782	55.350	35.409	19.941	616.432	305.725	266.251	32.018	3.396	1.476	7.566
	Junio	707.761	53.741	35.361	18.380	654.020	311.677	293.056	36.412	3.119	2.027	7.729
	Julio	733.652	57.165	37.620	19.545	676.487	307.155	303.619	51.478	3.775	2.383	8.077
	Agosto	570.860	35.608	21.974	13.634	535.252	253.072	228.963	43.201	1.774	1.029	7.213
	Septiembre	676.000	50.149	33.405	16.744	625.851	330.760	246.995	35.975	2.134	2.477	7.510
	Octubre	758.118	58.785	38.356	20.429	699.333	369.814	280.832	35.034	3.511	2.151	7.991
	Noviembre	629.579	48.370	30.527	17.843	581.209	305.691	232.001	31.986	3.036	1.550	6.945
	Diciembre	576.230	37.957	23.579	14.378	538.273	256.615	239.530	29.504	2.359	1.033	9.232
2012	TOTAL	7.537.926	592.076	380.618	211.458	6.945.850	3.431.686	2.964.947	411.475	31.570	20.048	86.124

Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

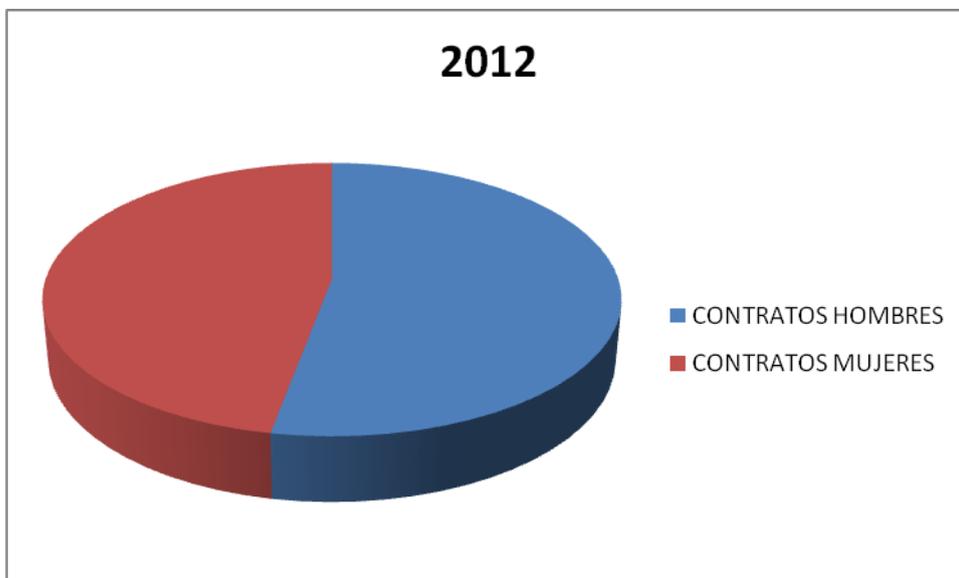
• **TABLA 6: CONTRATOS REGISTRADOS EN MUJERES 2012.**

		TOTAL	Indefinido: TOTAL	Indefinido: Inicial	Indefinido: Conversiones	Temporal: TOTAL	Temporal: Obra o servicio	Temporal: Eventual por circunstancias producción	Temporal: Interinidad	Temporal: Formación	Temporal: Prácticas	Temporal: Otros
2012	Enero	470.117	34.767	20.756	14.011	435.350	151.072	193.695	83.618	1.656	1.755	3.554
	Febrero	457.278	52.368	39.334	13.034	404.910	142.594	177.996	78.181	919	1.600	3.620
	Marzo	491.169	61.341	44.472	16.869	429.828	153.815	195.843	72.790	2.290	1.755	3.335
	Abril	493.003	64.169	48.290	15.879	428.834	144.836	207.478	69.247	2.640	1.428	3.205
	Mayo	575.319	71.139	53.931	17.208	504.180	173.609	241.966	78.621	2.947	1.957	5.080
	Junio	678.578	114.390	98.441	15.949	564.188	197.782	273.957	83.751	2.681	1.693	4.324
	Julio	793.106	173.295	156.202	17.093	619.811	210.736	291.375	108.742	2.904	1.906	4.148
	Agosto	472.934	38.832	27.409	11.423	434.102	127.890	206.100	94.265	1.787	1.071	2.989
	Septiembre	598.043	67.534	51.537	15.997	530.509	210.336	225.335	84.866	2.138	3.266	4.568
	Octubre	669.055	71.847	53.172	18.675	597.208	243.861	257.336	85.419	3.657	2.465	4.470
	Noviembre	522.192	51.809	36.190	15.619	470.383	172.069	211.444	77.444	2.934	1.632	4.860
	Diciembre	482.271	39.409	26.742	12.667	442.862	149.890	208.702	74.303	2.461	1.099	6.407
2012	TOTAL	6.703.065	840.900	656.476	184.424	5.862.165	2.078.490	2.691.227	991.247	29.014	21.627	50.560

Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

En el año 2012, se registraron un total de 14.240.991 contratos, siendo 7.537.926 contratos de hombres y 6.703.065 contratos de mujeres. El 52,93% de los contratos fueron de hombres y el 47,07% de mujeres.

- **GRÁFICO 5: CONTRATOS REGISTRADOS EN HOMBRES Y MUJERES 2012.**



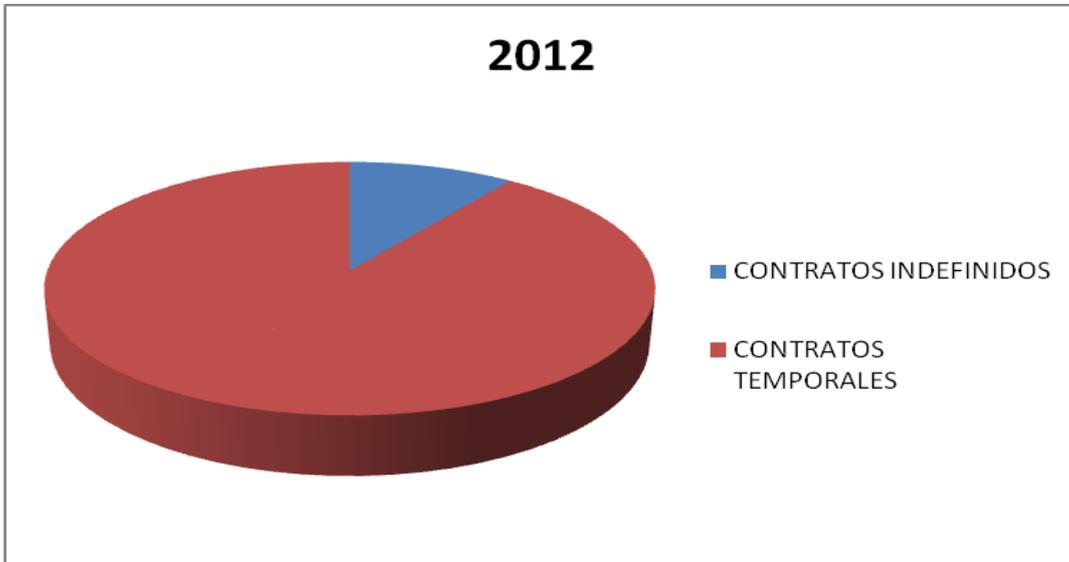
Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

El total de contratos indefinidos en 2012, fue de 1.432.976 contratos, siendo 592.076 contratos de hombres y 840.900 de mujeres. El 4,16% de los contratos indefinidos fue de hombres y el 5,9% de mujeres.

En la contratación temporal se realizaron un total de 12.808.015 contratos, siendo 6.945.850 contratos de hombres y 5.862.165 de mujeres. El 48,77% de los contratos temporales fueron de hombres y el 41,16% de mujeres.

En conclusión, se registraron más contratos en el caso de los hombres. En general, se realizaron más contratos temporales como en los dos años anteriores. Se registraron un 89,93% de contratos temporales frente a un 10,06% de contratos indefinidos. En el año 2012 es destacable que se hicieron más contratos indefinidos en el caso de las mujeres, esto es, un 5,9% frente a un 4,16% de los hombres. A continuación reflejo dichos datos en el siguiente gráfico, reflejando el total de contratos indefinidos y temporales registrados en 2012:

- **GRÁFICO 6: CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES 2012.**



Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

• **TABLA 7: CONTRATOS REGISTRADOS EN HOMBRES 2013.**

		TOTAL	Indefinido: TOTAL	Indefinido: Inicial	Indefinido: Conversiones	Temporal: TOTAL	Temporal: Obra o servicio	Temporal: Eventual por circunstancias producción	Temporal: Interinidad	Temporal: Formación	Temporal: Prácticas	Temporal: Otros
2013	Enero	600.031	52.196	33.105	19.091	547.835	268.372	238.296	30.251	3.217	1.711	5.988
	Febrero	522.286	46.305	29.632	16.673	475.981	241.258	199.179	25.949	3.023	1.324	5.248
	Marzo	525.479	49.670	31.888	17.782	475.809	229.055	210.339	26.066	3.097	1.169	6.083
	Abril	642.956	50.512	32.552	17.960	592.444	299.430	253.327	28.747	4.102	1.470	5.368
	Mayo	717.986	49.531	31.954	17.577	668.455	326.331	299.905	30.267	4.628	1.432	5.892
	Junio	707.866	45.517	28.910	16.607	662.349	319.495	296.746	32.679	4.573	2.163	6.693
	Julio	823.248	50.865	30.734	20.131	772.383	359.935	344.577	50.245	6.482	3.037	8.107
	Agosto	585.070	33.508	20.715	12.793	551.562	259.385	241.563	39.602	3.115	1.254	6.643
	Septiembre	762.760	51.605	33.897	17.708	711.155	372.882	285.633	38.136	3.924	3.067	7.513
	Octubre	877.524	59.521	38.958	20.563	818.003	443.168	320.275	38.977	5.276	3.001	7.306
	Noviembre	702.033	48.519	31.077	17.442	653.514	343.538	264.917	32.797	5.028	2.119	5.115
	Diciembre	741.220	43.872	24.808	19.064	697.348	343.256	309.978	31.442	5.576	1.587	5.509
2013	TOTAL	8.208.459	581.621	368.230	213.391	7.626.838	3.806.105	3.264.735	405.158	52.041	23.334	75.465

Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

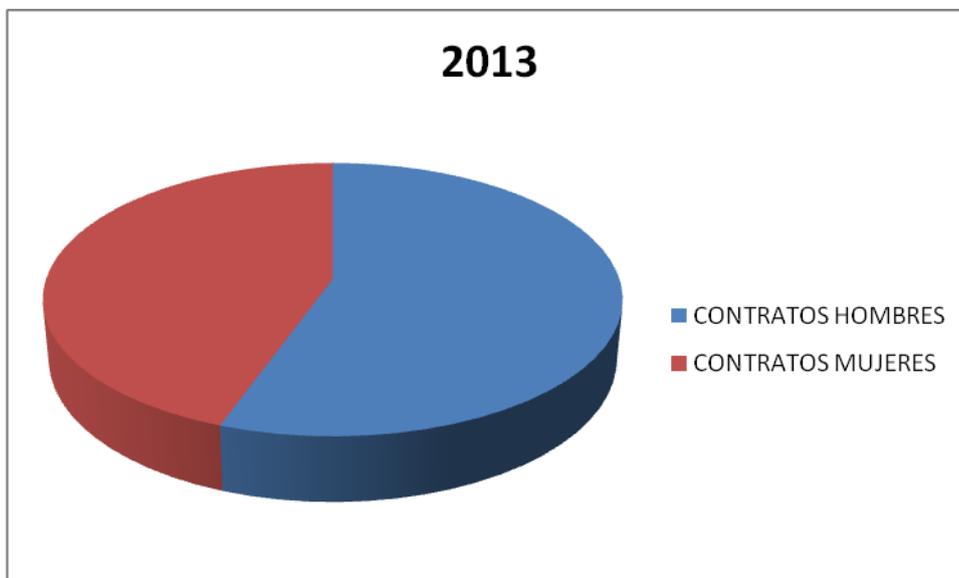
• **TABLA 8: CONTRATOS REGISTRADOS EN MUJERES 2013.**

		TOTAL	Indefinito: TOTAL	Indefinito: Inicial	Indefinito: Conversiones	Temporal: TOTAL	Temporal: Obra o servicio	Temporal: Eventual por circunstancias producción	Temporal: Interinidad	Temporal: Formación	Temporal: Prácticas	Temporal: Otros
2013	Enero	501.788	48.413	31.797	16.616	453.375	160.897	204.327	77.758	3.341	1.690	5.362
	Febrero	427.558	45.279	31.420	13.859	382.279	139.299	169.008	64.401	3.257	1.461	4.853
	Marzo	444.148	48.398	32.806	15.592	395.750	134.912	188.702	62.616	3.111	1.365	5.044
	Abril	510.184	47.837	31.914	15.923	462.347	161.033	221.095	68.446	4.530	1.874	5.369
	Mayo	565.275	46.325	30.633	15.692	518.950	175.492	259.775	71.302	4.984	1.699	5.698
	Junio	569.389	41.832	27.435	14.397	527.557	179.413	264.154	71.967	4.432	1.946	5.645
	Julio	684.093	45.473	28.256	17.217	638.620	206.418	312.393	105.195	6.212	2.533	5.869
	Agosto	458.096	28.946	18.142	10.804	429.150	125.760	207.246	86.927	3.318	1.265	4.634
	Septiembre	629.669	55.531	38.916	16.615	574.138	221.548	248.211	87.588	4.515	4.024	8.252
	Octubre	704.876	59.879	41.032	18.847	644.997	264.608	274.510	90.360	5.652	3.359	6.508
	Noviembre	539.446	45.495	30.372	15.123	493.951	180.797	223.108	77.849	5.298	2.226	4.673
	Diciembre	549.633	39.920	24.095	15.825	509.713	176.200	241.709	77.904	5.410	1.705	6.785
2013	TOTAL	6.584.155	553.328	366.818	186.510	6.030.827	2.126.377	2.814.238	942.313	54.060	25.147	68.692

Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

En el año 2013, se registraron un total de 14.792.614 contratos, siendo 8.208.459 contratos de hombres y 6.584.155 de mujeres. El 55,49% de los contratos fueron de hombres y el 44,51% de mujeres.

- **GRÁFICO 7: CONTRATOS REGISTRADOS EN HOMBRES Y MUJERES 2013.**



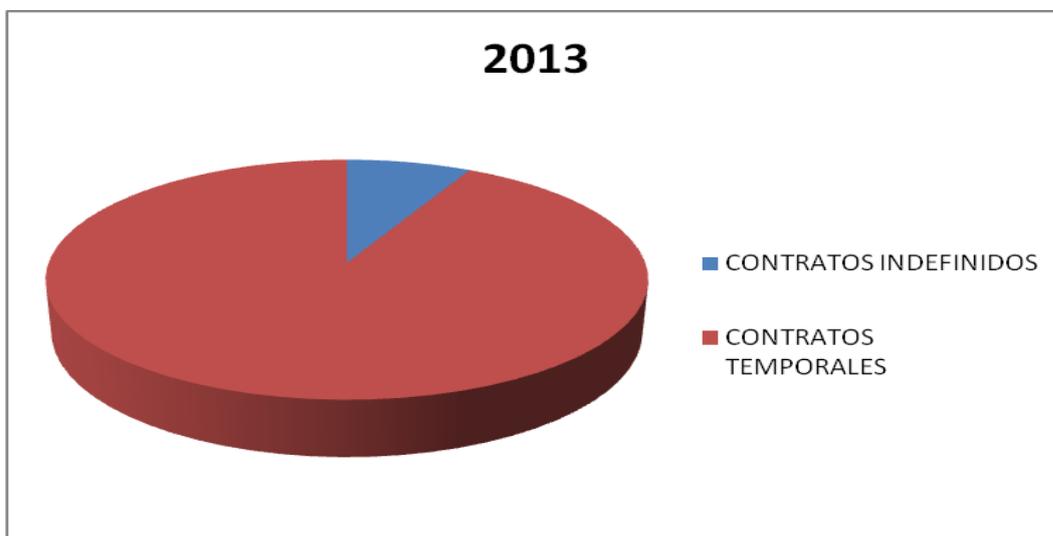
Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

En la modalidad de contratación indefinida, en 2013 se registraron 1.134.949 contratos, siendo 581.621 contratos de hombres y 553.328 de mujeres. El 3,93% de los contratos indefinidos registrados fueron de hombres y el 3,74% de mujeres.

En cuanto a los contratos temporales se refiere, en 2013 se registraron 13.657.665 contratos, siendo 7.626.838 contratos de hombres y 6.030.827 de mujeres. El 51,56% de los contratos temporales registrados fueron de hombres y el 40,77% de mujeres.

En conclusión, en 2013 se realizaron más contratos en el caso de los varones, tanto en la modalidad de contratación temporal como indefinida. En general, se realizaron más contratos temporales que indefinidos, siendo el 92,33% temporales y el 7,67% indefinidos. A continuación reflejo dichos datos en el siguiente gráfico, reflejando el total de contratos indefinidos y temporales registrados en 2013:

- **GRÁFICO 8: CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES 2013.**



Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

• **TABLA 9: CONTRATOS REGISTRADOS EN HOMBRES 2014.**

		TOTAL	Indefinido: TOTAL	Indefinido: Inicial	Indefinido: Conversiones	Temporal: TOTAL	Temporal: Obra o servicio	Temporal: Eventual por circunstancias producción	Temporal: Interinidad	Temporal: Formación	Temporal: Prácticas	Temporal: Otros
2014	Enero	717.806	52.737	33.928	18.809	665.069	329.619	287.791	34.284	5.983	2.002	5.390
	Febrero	620.384	50.239	32.578	17.661	570.145	279.494	250.735	28.119	4.519	2.062	5.216
	Marzo	693.484	58.974	40.471	18.503	634.510	315.739	276.368	29.886	4.732	1.863	5.922
	Abril	723.285	64.931	47.196	17.735	658.354	317.255	295.933	31.417	5.420	1.917	6.412
	Mayo	832.379	62.678	44.932	17.746	769.701	383.706	338.293	32.800	5.823	1.822	7.257
	Junio	850.327	59.553	41.417	18.136	790.774	373.469	361.092	38.050	7.143	3.393	7.627
	Julio	908.369	62.321	42.128	20.193	846.048	395.313	377.375	53.237	8.014	4.005	8.104
	Agosto	645.760	39.801	26.250	13.551	605.959	287.588	266.522	39.630	3.854	1.592	6.773
	Septiembre	910.796	68.712	48.667	20.045	842.084	446.836	332.807	43.713	5.720	3.755	9.253
	Octubre	947.657	76.559	52.203	24.356	871.098	460.943	350.105	42.289	6.313	3.753	7.695
	Noviembre	788.079	61.621	41.887	19.734	726.458	387.929	288.997	34.653	6.146	2.720	6.013
	Diciembre	788.262	52.965	34.820	18.145	735.297	360.304	326.380	34.650	5.921	2.374	5.668
2014	TOTAL	9.426.588	711.091	486.477	224.614	8.715.497	4.338.195	3.752.398	442.728	69.588	31.258	81.330

Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

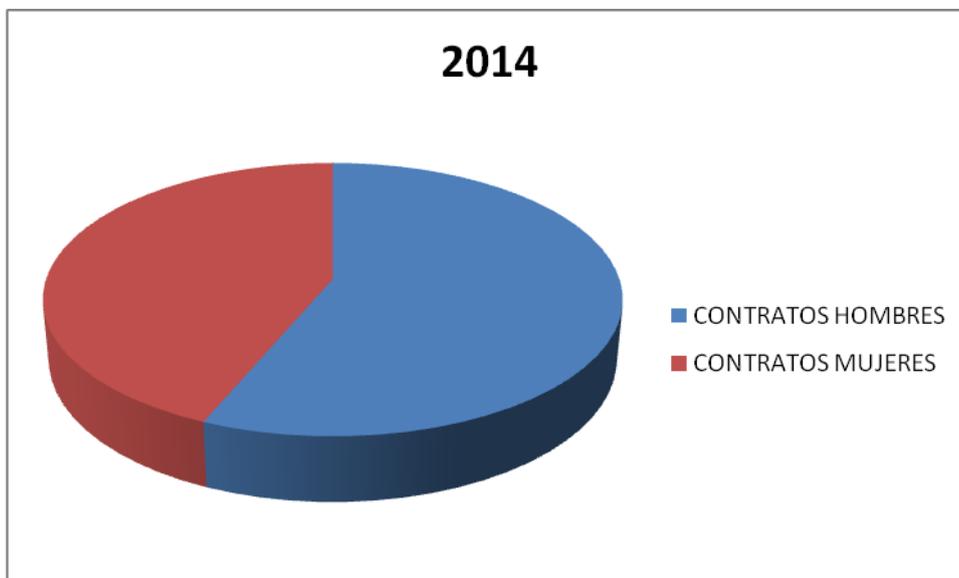
• **TABLA 10: CONTRATOS REGISTRADOS EN MUJERES 2014.**

		TOTAL	Indefinido: TOTAL	Indefinido: Inicial	Indefinido: Conversiones	Temporal: TOTAL	Temporal: Obra o servicio	Temporal: Eventual por circunstancias producción	Temporal: Interinidad	Temporal: Formación	Temporal: Prácticas	Temporal: Otros
2014	Enero	541.434	45.629	29.624	16.005	495.805	177.796	220.207	84.342	5.765	2.233	5.462
	Febrero	470.495	47.565	32.610	14.955	422.930	148.751	193.938	68.813	4.566	2.101	4.761
	Marzo	523.153	54.507	38.143	16.364	468.646	167.065	218.303	70.655	4.905	2.054	5.664
	Abril	573.244	57.690	42.384	15.306	515.554	174.309	255.955	71.775	5.897	2.082	5.536
	Mayo	626.198	53.257	38.435	14.822	572.941	198.371	283.418	76.694	5.991	2.117	6.350
	Junio	668.546	50.705	35.515	15.190	617.841	204.579	313.291	83.004	7.041	2.754	7.172
	Julio	736.867	51.750	34.896	16.854	685.117	221.913	338.456	108.373	7.200	3.170	6.005
	Agosto	489.349	33.154	22.338	10.816	456.195	134.506	223.940	87.554	4.028	1.513	4.654
	Septiembre	723.648	69.831	52.200	17.631	653.817	253.851	283.249	96.143	6.086	4.470	10.018
	Octubre	754.495	72.317	51.597	20.720	682.178	270.271	297.044	97.784	6.475	3.832	6.772
	Noviembre	597.272	55.947	39.567	16.380	541.325	201.885	241.702	83.127	6.166	2.638	5.807
	Diciembre	595.800	46.888	32.036	14.852	548.912	189.187	261.322	84.184	6.156	2.396	5.667
2014	TOTAL	7.300.501	639.240	449.345	189.895	6.661.261	2.342.484	3.130.825	1.012.448	70.276	31.360	73.868

Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

En el año 2014, se realizaron un total de 16.727.089 contratos, siendo 9.426.588 contratos de hombres y 7.300.501 de mujeres. El 56,35% de los contratos fueron de hombres y el 43,64% de mujeres.

- **GRÁFICO 9: CONTRATOS REGISTRADOS EN HOMBRES Y MUJERES 2014.**



Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

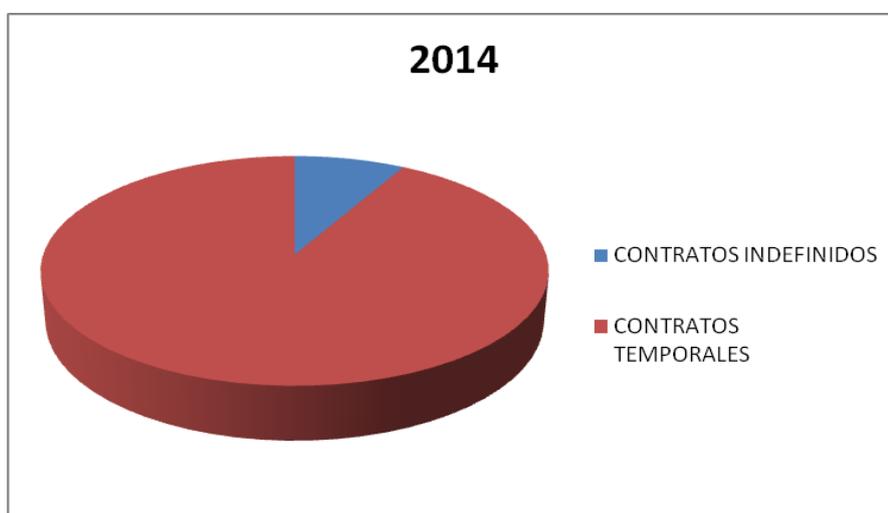
En la modalidad de contratación indefinida, en 2014 se realizaron un total de 1.350.331 contratos, siendo 711.091 contratos de hombres y 639.240 de mujeres. El 4,25% de los contratos indefinidos registrados fueron de hombres y el 3,82% de mujeres.

En cuanto a la modalidad de contratación temporal se refiere, en 2014 se realizaron un total de 15.376.758 contratos, siendo 8.715.497 de hombres y 6.661.261 de mujeres. El 52,1% de los contratos temporales registrados fueron de hombres y el 39,82% de mujeres.

Por lo tanto, observamos que en 2014 se registraron más contratos por parte de los hombres en general, pero también en las modalidades de contratación indefinida y temporal.

En conclusión, podemos observar que desde el año 2010 hasta el año 2014 se han registrado más contratos de varones que de mujeres y que la contratación más utilizada y con diferencia ha sido la temporal. A continuación reflejo dichos datos en el siguiente gráfico, reflejando el total de contratos indefinidos y temporales registrados en 2014:

- **GRÁFICO 10: CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES 2014.**



Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

Ahora voy a realizar un estudio sobre el paro registrado (SEPE, 2015) en los diferentes sectores entre los años 2010 y 2014. A continuación con las cifras que he obtenido, he elaborado una tabla con los porcentajes y diagramas correspondientes a cada año, donde se refleja con claridad la diferencia entre un sector y otro y la similitud entre los diferentes años.

- **TABLA 11: PARO REGISTRADO POR SECTORES 2010-2014.**

	2010	2011	2012	2013	2014
AGRICULTURA	126.829	145.961	187.876	200.064	212.526
INDUSTRIA	491.638	509.470	543.055	508.954	453.397
CONSTRUCCIÓN	753.067	775.928	755.832	652.697	543.114
SERVICIOS	2.371.939	2.612.529	2.993.492	2.971.763	2.861.883
SIN EMPLEO ANTERIOR	356.600	378.471	368.468	367.860	376.791
PARO TOTAL	4.100.073	4.422.359	4.848.723	4.701.338	4.447.711

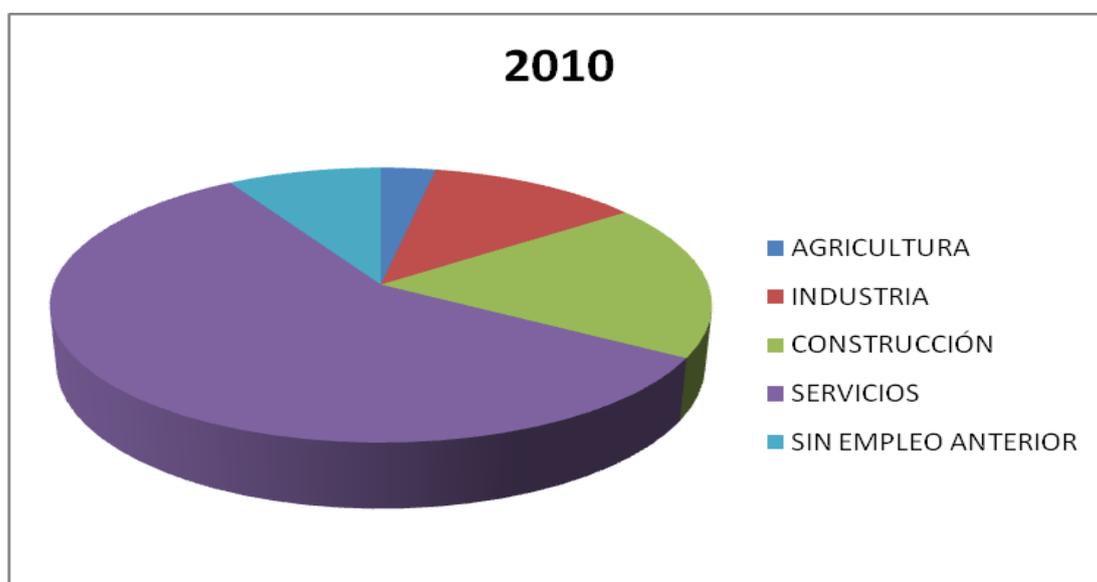
Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

- **TABLA 12: PARO REGISTRADO POR SECTORES 2010 EN %.**

	2010
AGRICULTURA	3,09%
INDUSTRIA	11,99%
CONSTRUCCIÓN	18,37%
SERVICIOS	57,85%
SIN EMPLEO ANTERIOR	8,70%

Fuente: Elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

- **GRÁFICO 11: PARO REGISTRADO POR SECTORES EN 2010.**



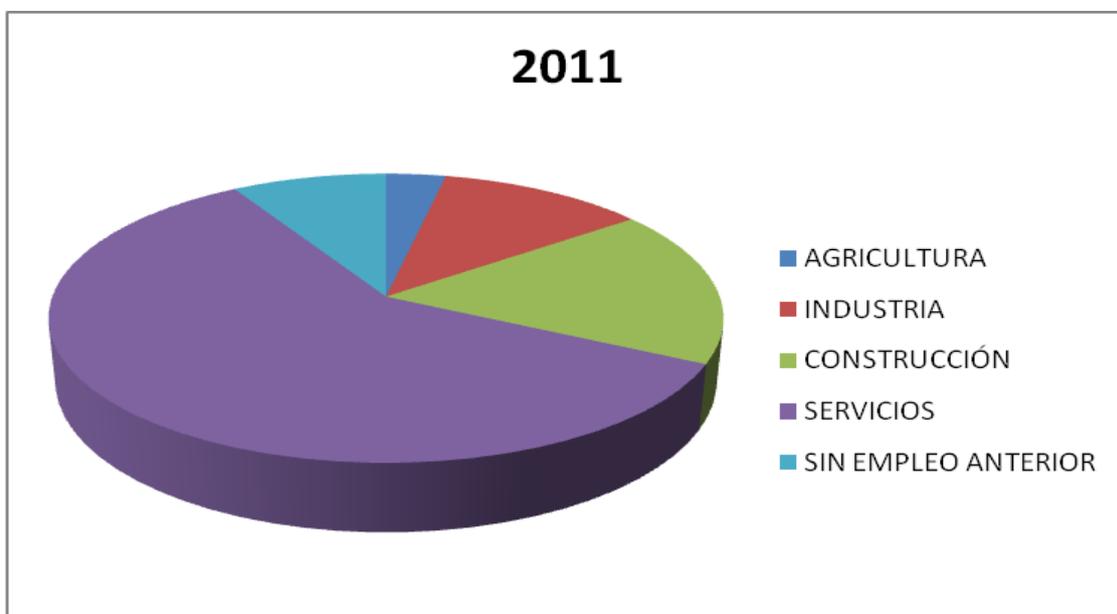
Fuente: Elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

- **TABLA 13: PARO REGISTRADO POR SECTORES 2011 EN %.**

	2011
AGRICULTURA	3,30%
INDUSTRIA	11,52%
CONSTRUCCIÓN	17,54%
SERVICIOS	59,07%
SIN EMPLEO ANTERIOR	8,56%

Fuente: Elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

- **GRÁFICO 12: PARO REGISTRADO POR SECTORES 2011.**



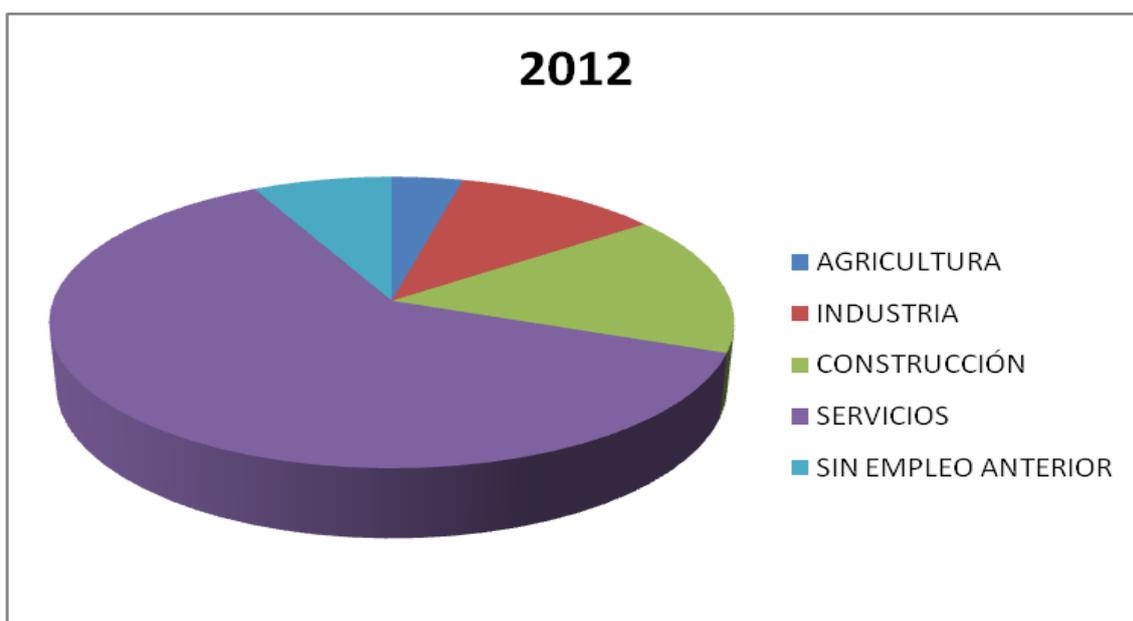
Fuente: Elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

- **TABLA 14: PARO REGISTRADO POR SECTORES 2012 EN %.**

	2012
AGRICULTURA	3,87%
INDUSTRIA	11,20%
CONSTRUCCIÓN	15,59%
SERVICIOS	61,74%
SIN EMPLEO ANTERIOR	7,60%

Fuente: Elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

- **GRÁFICO 13: PARO REGISTRADO POR SECTORES 2012.**



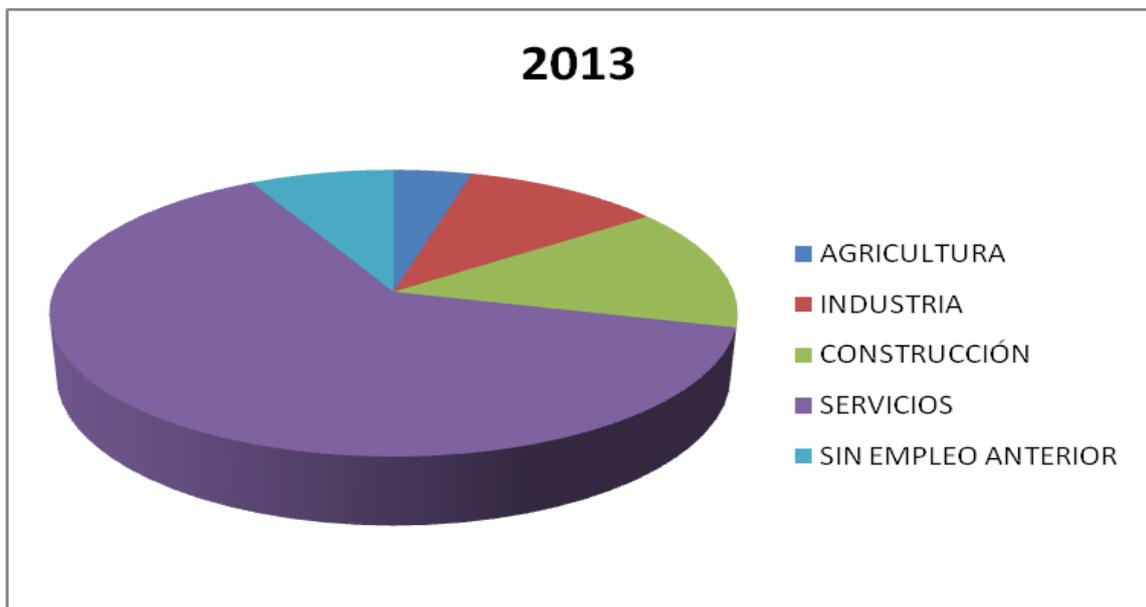
Fuente: Elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

- **TABLA 15: PARO REGISTRADO POR SECTORES 2013 EN %.**

	2013
AGRICULTURA	4,25%
INDUSTRIA	10,82%
CONSTRUCCIÓN	13,88%
SERVICIOS	63,21%
SIN EMPLEO ANTERIOR	7,82%

Fuente: Elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

- **GRÁFICO 14: PARO REGISTRADO POR SECTORES 2013.**



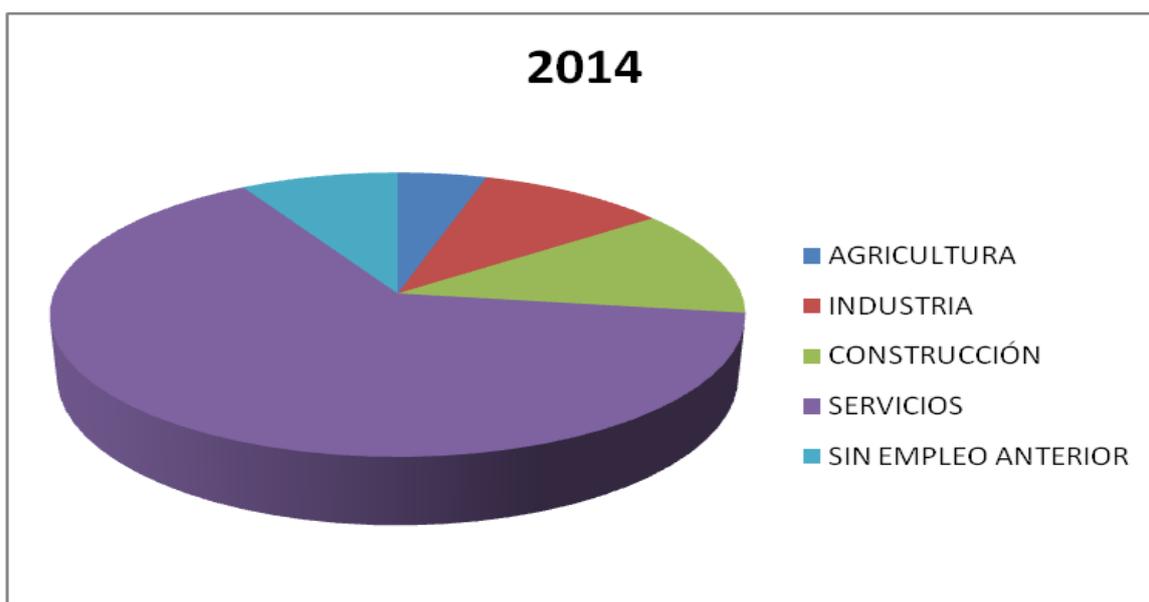
Fuente: Elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

- **TABLA 16: PARO REGISTRADO POR SECTORES 2014 EN %.**

	2014
AGRICULTURA	4,78%
INDUSTRIA	10,19%
CONSTRUCCIÓN	12,21%
SERVICIOS	64,34%
SIN EMPLEO ANTERIOR	8,47%

Fuente: Elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

- **GRÁFICO 15: PARO REGISTRADO POR SECTORES 2014.**



Fuente: Elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

Después de elaborar y estudiar los gráficos expuestos llego a la conclusión que desde el 2010 hasta el 2014, el sector que más paro ha registrado fue claramente el sector servicios, que ha estado siempre entre el 55 y 65% . En segundo lugar se sitúa el sector de la construcción, el cual obtiene intervalos entre el 10 y 20%.

Por otra parte el sector servicios ha ido aumentando poco a poco y el sector de la construcción en cambio, disminuyendo levemente.

A continuación realizaré otro estudio sobre el paro registrado, pero esta vez según el sexo y la edad.

- **TABLA 17: PARO REGISTRADO EN HOMBRES Y EDAD 2010-2014.**

SEXO Y EDAD	2010	2011	2012	2013	2014
HOMBRES < 25 AÑOS	240.459	248.928	241.810	216.484	202.159
HOMBRES 25 A 44 AÑOS	1.099.686	1.144.066	1.220.901	1.102.786	960.813
HOMBRES > 44 AÑOS	713.043	816.744	945.196	975.442	949.536
HOMBRES TOTAL	2.053.188	2.209.738	2.407.907	2.294.712	2.112.508

Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

• **TABLA 18: PARO REGISTRADO EN MUJERES Y EDAD 2010-2014.**

<i>SEXO Y EDAD</i>	2010	2011	2012	2013	2014
MUJERES < 25 AÑOS	193.315	211.633	214.825	196.100	185.791
MUJERES 25 A 44 AÑOS	1.107.269	1.167.019	1.269.019	1.208.216	1.130.254
MUJERES > 44 AÑOS	746.301	833.969	956.726	1.002.310	1.019.158
MUJERES TOTAL	2.046.885	2.212.621	2.440.816	2.406.626	2.335.203

Fuente: elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del SEPE.

Entre 2010-2014, el paro de los jóvenes, es decir, de menos de 25 años ha sido superior en el caso de los hombres. Podemos observar que desde el 2012 tanto en hombres y mujeres el paro juvenil ha disminuido bastante.

En las edades comprendidas entre los 25 y 44 años, el paro siempre ha sido superior en el caso de la mujeres y desde el 2012 observamos que tanto en hombres y mujeres ha ido disminuyendo.

En las edades de más de 44 años, vemos que el paro registrado ha sido superior en el caso de las mujeres y que en el 2014 en el caso de los hombres disminuyó y en el caso de las mujeres sigue aumentando.

Si observamos el paro en términos generales, en el año 2010 el paro fue superior en el caso de los hombres, pero desde el 2011 a día de hoy el paro ha sido superior en el caso de las mujeres.

En la tabla que he elaborado a continuación (Peña, 2014), he reflejado los despidos colectivos obtenidos en 2013 por las diferentes causas alegadas, es decir, por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y fuerza mayor. Por lo tanto, he representado los despidos colectivos por causas objetivas, despidos comunes en la etapa de la crisis socio-económica en España que comenzó en el 2008.

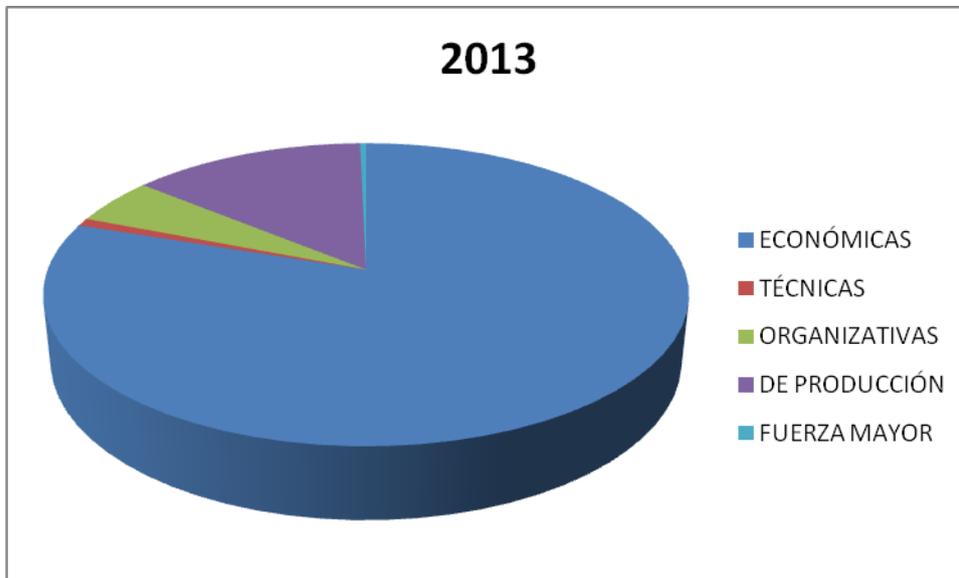
- **TABLA 19: DESPIDOS COLECTIVOS POR CAUSAS OBJETIVAS.**

	DESPIDOS COLECTIVOS
AÑO	2013
CAUSAS ALEGADAS	
ECONÓMICAS	56.364
Pérdidas actuales	32.443
Disminución del nivel de ingresos o ventas	11.506
Previsión de pérdidas	1.130
Administración pública: insuficiencia presupuestaria	437
Otras	10.848
TÉCNICAS	586
ORGANIZATIVAS	3.500
DE PRODUCCIÓN	9.657
FUERZA MAYOR	244
TOTAL	70.351

Fuente: elaboración propia, con datos del CES 2013.

Como podemos observar, dentro de los despidos colectivos la causa más destacada es la causa económica, siendo el 80,11% de los despidos. En segundo lugar, se encuentran los despidos por causas de la producción 13,73% de los despidos. La causa menos destacada serías los despidos por fuerza mayor ya que son los despidos menos comunes.

- **GRÁFICO 16: DESPIDOS COLECTIVOS POR CAUSAS OBJETIVAS 2013.**



Fuente: elaboración propia, con datos del CES 2013.

Continuando con los despidos colectivos (Consejo Económico y Social [CES], 2014) he elaborado otra tabla y otro diagrama pero esta vez reflejando la variación de los despidos colectivos de 2012 a 2013 por sectores.

- **TABLA 20: DESPIDOS COLECTIVOS POR SECTORES 2012-2013.**

	DESPIDOS COLECTIVOS	
	2012	2013
SECTORES		
Agrario	128	535
Industria	26.861	21.258
Construcción	11.473	7.804
Servicios	44.135	40.754
TOTAL	82.876	70.351

Fuente: elaboración propia, con datos del CES 2013.

Si observamos la tabla, en todos los sectores han disminuido los despidos colectivos menos en el sector agrario, siendo el único sector que aumentado dichos despidos. El sector que más ha disminuido los despidos colectivos fue el sector de la construcción, ya que entre 2012 y 2013 tuvo una bajada del 32%. En general, en 2013 hubo un total de 12.525 despidos menos que en 2012 en todos los sectores.

Ahora voy a realizar el estudio fundamental de este trabajo, el que está referido a los despidos por causas objetivas (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- Estadísticas, 2015), comparando dichos despidos desde el año 2008 donde comenzó la actual crisis socio económica, hasta el 2014.

• **TABLA 21: PRESTACIONES POR DESEMPLEO DE NIVEL CONTRIBUTIVO, SEGÚN CAUSA DEL DERECHO 2010-2014.**

PRESTACIONES POR DESEMPLEO										
PRD-15. Altas Iniciales de beneficiarios de prestaciones de nivel contributivo, según causa del derecho.										
AÑOS	TOTAL	ALTAS POR DESPIDOS INDIVIDUALES				ALTAS POR DESPIDOS COLECTIVOS (3)	ALTAS POR SUSPENSIÓN Y DESEMPLEO PARCIAL	ALTAS POR FINALIZACIÓN PERIODO DE PRUEBA	ALTAS POR FIN CONTRATO TEMPORAL	ALTAS POR OTRAS CAUSAS
		Por causa no especificada al SEPE (2)	Por causas objetivas (Art. 52 a, b, c, d)	Acta de conciliación	Sentencia Juzgado de lo Social					
2008	2.236.753	627.645	87.293	9.615	7.891	37.781	40.405	35.839	1.379.358	10.926
2009	2.557.901	676.596	148.704	8.123	13.582	75.610	379.062	28.012	1.213.536	14.676
2010	1.935.370	505.898	141.774	5.202	16.352	70.373	180.409	19.787	980.607	14.968
2011	1.916.929	443.189	191.143	3.578	12.164	79.016	169.345	16.895	982.735	18.864
2012	2.092.795	365.484	284.368	4.205	9.441	96.566	306.358	17.264	985.531	23.578
2013	1.845.197	272.106	282.932	5.832	8.518	101.787	278.471	19.227	846.762	29.562
2014										
(ENE-NOV)	1.385.871	218.450	179.794	5.788	6.645	53.553	128.981	16.298	752.648	23.714

Fuente: elaboración propia, con datos de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-Estadísticas, presupuestos y estudios.

Entre el año 2008 y 2009 los despidos por causas objetivas aumentaron considerablemente, de 87.293 a 148.704 despidos. En el año 2010 hubo una pequeña bajada, registrándose 141774 despidos. En el 2011, nuevamente aumentaron los despidos pasando de 141.774 a 191.143 despidos y en el 2012 se registró la mayor subida desde el comienzo de esta crisis, pasando de 191.143 a 284.368 despidos. Desde el año 2013 han disminuido los despidos. En el 2013 se relajó un poco la situación bajando levemente a 282.932 despidos y el año pasado se registró la mayor bajada siendo de 179.794 despidos por causas objetivas.

Todos estos datos se refieren a las cifras generales de despidos por causas objetivas reflejadas en el artículo 52 de los apartados a, b, c y d, del Estatuto de los Trabajadores. En el apartado a) del art. 52 nos dice que el contrato podrá extinguirse por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

En el apartado b) del art. 52, dice que el contrato podrá extinguirse por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso con el objetivo de facilitar la adaptación a las modificaciones realizadas. El tiempo dedicado a la formación por parte del empleado, se considerará tiempo de trabajo efectivo y el empresario deberá abonar al empleado el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

En cuanto al apartado c) del art. 52 se refiere, refleja que se podrá extinguir el contrato cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa, en el supuesto al que se refiere este apartado.

En el apartado d) del art. 52, dice que se podrán extinguir contratos por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre y cuando que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

Hay que mencionar que no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedades o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni los motivados por

la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

● **TABLA 22: OCUPACIÓN LABORAL POR TIPO DE CONTRATO Y SECTORES 2012-2014.**

				2012	2013				2014			
	2012	2013	2014	IV TR	I TR	II TR	III TR	IV TR	I TR	II TR	III TR	IV TR
Ocupados	-4,3	-2,8	1,2	-4,5	-4,1	-3,4	-2,5	-1,2	-0,5	1,1	1,6	2,5
Asalariados	-5,3	-3,5	1,5	-5,7	5	-4,4	-3	-1,4	-0,4	1,7	2	2,8
Por duración de contrato												
Indefinidos	-3,1	-3,1	0,4	-3,2	-3	-3,7	-3,2	-2,4	-1,9	0,3	1,3	2
Temporales	-11,8	-4,6	5,3	-13,2	-11,4	-6,6	-2,2	2,3	5	6,5	4,6	5,3
Por duración de jornada												
Jornada completa	-6,5	-5,4	1,4	-7,7	-7,4	-6,4	-4,7	-2,9	-0,9	1,4	2,2	2,7
Jornada parcial	1,6	7	2,4	6,1	8,5	6,6	6,5	6,5	1,9	3,5	1,1	3,1
No asalariados	1,1	0,3	-0,4	1,6	0,1	1,7	0	-0,3	-0,7	-1,7	-0,5	1,5
Ocupados por rama de actividad												
Agricultura (1)	-1,6	-0,9	-0,1	-3,5	-6,1	4,3	-2,1	0,4	12,9	-1,8	-4,8	-6,2
Industria (2)	-4,6	-5,2	1	-5,6	-5,2	-5,3	-6,1	-4	-3,4	-0,1	3,5	4,2
Construcción (3)	-17,3	-11,4	-3,5	-15,5	-11,3	-14,1	-10,6	-9,1	-11,6	-5,3	-0,5	4
Servicios	-3	-1,7	1,7	-3,3	-3,2	-2,4	-1,1	-0,1	0,2	2	1,8	2,7
De mercado (4)	-2,8	-0,6	1,6	-2,5	-1,6	-1,2	-0,3	0,6	-0,3	2,1	1,8	2,7
De no mercado	-3,5	-4,2	1,9	-5	-6,6	-5,3	-3,2	-1,7	1,5	1,8	1,6	2,5
Economía de mercado (1+2+3+4)	-4,5	-2,4	1	-4,3	-3,4	-2,8	-2,3	-1	-1	0,9	1,6	2,5

Fuente: Elaboración propia, Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

En el cuadro que he elaborado he indicado las tasas de variación interanual de la evolución del Empleo según la EPA. Las tasas de variación interanual en %, nos indican la tasa de crecimiento de una variable, en un trimestre con respecto al mismo trimestre del año anterior. En este caso, la variable de la tasa de crecimiento son los ocupados en el mercado de trabajo. Por otro lado, debo señalar que los servicios de no mercado engloban los sectores de Administración Pública y Defensa, Seguridad Social Obligatoria, Educación, y Actividades Sanitarias y Servicios Sociales. Los restantes servicios integran los servicios de mercado.

En el cuarto trimestre de 2014 se refleja una intensa recuperación de los dos trimestres precedentes, mostrando un aumento interanual de 434.000 personas. Esta evolución equivale a una tasa interanual del 2,5%, nueve décimas por encima de la registrada en el trimestre anterior. En el conjunto del año 2014, el crecimiento medio del empleo fue del 1,2%, que contrasta con el descenso observado en 2013 (-2,8%) y es el primer dato positivo tras seis años consecutivos de caídas. El perfil trimestral de progresiva recuperación fue generalizado por sectores de actividad, salvo en el sector agrícola, dando lugar a aumentos de la ocupación en el entorno del 4% en la industria y la construcción a finales del año y del 2,6% en las ramas de servicios.

En el promedio del año, el empleo creció en la industria (1%, frente al -5,2% del ejercicio anterior) y en los servicios (un 1,7%, tras el -1,7% de 2013), mientras que se moderó la destrucción en la construcción (hasta el -3,5%, después del -11,4% el año pasado) y los ocupados agrícolas permanecieron prácticamente estabilizados (-0,1%). El avance del empleo fue superior en el colectivo de asalariados con contrato temporal (5,3%), aunque los trabajadores indefinidos mostraron un perfil trimestral de clara recuperación, hasta finalizar 2014 con un crecimiento del 2%, después de cinco años consecutivos de descensos.

- **TABLA 23: FLUJOS DE PERSONAS EN EL MERCADO LABORAL SEGÚN EPA, PRIMER TRIMESTRE 2015.**

	1T 2015
Personas que entran a la ocupación	1.073.500
Personas que salen de la ocupación	1.170.500
Personas que entran al paro	1.547.100
Personas que salen del paro	1.512.800
Personas que entran a la actividad	1.096.000
Personas que salen de la actividad	1.258.100

Fuente: Elaboración propia, con datos de la EPA a través del INE.

En esta tabla se reflejan claramente tanto las vías de entrada como las vías de salida. De esta manera, vemos que la situación del mercado de trabajo no es nada buena. Es mayor el número de personas que salen de la ocupación que las que entran (diferencia de 97.000 personas), también es mayor el número de personas que entran al paro que las que salen (diferencia de 34.300) y es mayor el número de personas que salen de la actividad que las que entran (diferencia de 162.100 personas).

- **TABLA 24: OCUPADOS EN VALOR ABSOLUTO SEGÚN EPA, AÑO 2014.**

2014	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
TOTAL en Valor absoluto	17.569.100	9.558.300	8.010.800

Fuente: Elaboración propia, con datos de la EPA a través del INE.

En 2014 se registraron un total de 17.569.100 ocupados, siendo 9.558.300 varones y 8.010.800 mujeres. Por lo tanto, hubo 1.547.500 ocupados más en el caso de los hombres, siendo una diferencia considerable.

A continuación voy a reflejar el paro registrado en Valor absoluto tanto en hombres y mujeres en 2014. Primeramente, reflejaré el paro de 2014 con datos del Ministerio de Empleo y después con datos de la EPA sacados del Instituto Nacional de Estadística. De esta manera, veremos que los datos varían de una fuente a otra. Los datos de la EPA y los que aporta el Ministerio de Trabajo sobre la cifra de parados en nuestro país reflejan un desfase de desempleados ya que las dos no miden exactamente lo mismo y además utilizan distinta metodología. Por lo tanto, el INE y el Ministerio utilizan metodologías diferentes a la hora de contabilizar el número de desempleados que hay en España.

- **TABLA 25: PARO REGISTRADO EN VALOR ABSOLUTO SEGÚN MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, AÑO 2014.**

2014	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
TOTAL en Valor absoluto	4.447.711	2.112.508	2.335.203

Fuente: Elaboración propia, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

- **TABLA 26: PARO REGISTRADO EN VALOR ABSOLUTO SEGÚN EPA, AÑO 2014.**

2014	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
TOTAL en Valor absoluto	5.610.400	2.916.500	2.693.900

Fuente: Elaboración propia, con datos de la EPA recogidos a través del INE.

La EPA es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias que viene realizándose desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos. El INE es el encargado de llevar a cabo esta encuesta. Los datos que ofrece el Ministerio de Trabajo llegan directamente de los Servicios Públicos de Empleo, que ofrece datos de los parados inscritos, con nombres y apellidos. Tiene una periodicidad mensual, de ahí que se hable de datos del paro en diciembre, enero, etc.

La EPA se realiza sobre una muestra de 65.000 familias al trimestre o, lo que es lo mismo, unas 200.000 personas al año. La primera encuesta que se realiza a cada familia se hace de forma personal por entrevistadores fijos del INE. Las sucesivas encuestas se pueden realizar por teléfono o de forma personal. Los entrevistados tienen que contestar sobre su situación en la semana anterior a la entrevista.

Los datos tardan en procesarse un mes y medio, por lo que durante este tiempo puede darse que mucha gente que tenía trabajo lo pierda, o al revés, lo encuentre. También ocurre que mucha gente manifieste su deseo de trabajar y lo exprese así en la encuesta, pero que en realidad nunca se dé de alta en el INEM, de ahí que las cifras de la EPA suelen ser bastante más altas que las del Ministerio de Trabajo.

Un aspecto a favor de utilizar los datos de la EPA es que son más extensos y completos, porque habla de personas ocupadas y en paro; pero también de personas inactivas (estudiantes, jubilados, amas de casa...). Los datos del INEM, sin embargo, son cifras reales y actualizadas de gente inscrita en sus listas en las distintas provincias. La Unión Europea utiliza la tasa de desempleo arrojada por la EPA para compararla con la de otros países europeos por considerarla más fiable que la de Empleo.

Como podemos observar en la tabla 23 el paro registrado según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social es de 4.447.711 parados y en la tabla 24 el paro registrado según la EPA es de 5.610.400 parados, por lo que los datos de la EPA reflejan 1.162.689 parados más de los que refleja el Ministerio. De esta manera, llegamos a la conclusión de que en España 1.162.689 personas no están inscritas en el Servicio Público de Empleo Estatal.

En la siguiente tabla he plasmado los ocupados y parados en valor absoluto del primer trimestre de este año 2015, habiendo elaborado la tabla a través de datos de la EPA.

- **TABLA 27: PARADOS SEGÚN EPA, PRIMER TRIMESTRE AÑO 2015.**

2015 T1	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
TOTAL en Valor absoluto	5.444.600	2.802.300	2.642.400

Fuente: Elaboración propia, con datos de la EPA recogidos a través del INE.

En esta tabla con datos recientes del primer trimestre de este año 2015, observamos que en total se han registrado 5.444.600 parados, 165.800 parados menos que en 2014 según datos de la EPA. Es el mayor descenso del paro en un primer trimestre desde 2005.

Por sexo, los hombres han concentrado la bajada del desempleo este trimestre, con 21.400 parados menos, hasta un total de 2.802.300. Entre las mujeres, el número de paradas sube en 8.300, hasta 2.642.400.

- **TABLA 28: OCUPADOS SEGÚN EPA, PRIMER TRIMESTRE AÑO 2015.**

2015 T1	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
TOTAL en Valor absoluto	17.454.800	9.520.200	7.934.600

Fuente: Elaboración propia, con datos de la EPA recogidos a través del INE.

En esta tabla se refleja la ocupación en el primer trimestre de este año 2015, siendo de 17.454.800 ocupados, por lo que se han registrado 114.300 ocupados menos que en 2014. Es el menor descenso de ocupación en un primer trimestre desde 2008. El empleo disminuye este trimestre tanto en los hombres siendo de 38.100 ocupados menos, como entre las mujeres 76.200 ocupadas menos.

- ***JUSTIFICACIÓN DE LA DISMINUCIÓN DEL NÚMERO DE PARADOS, DISMINUCIÓN DE OCUPADOS Y AUMENTO DE LA TASA DE PARO.***

Si por paro se entiende el número de parados, ha bajado. Si por paro interpretamos la tasa de paro, ha subido. La razón por la que sube la tasa de paro mientras baja el número de parados, está en la población activa y en la destrucción de empleo.

La Encuesta de Población Activa (EPA) como he mencionado anteriormente, es una investigación por muestreo, continua y de periodicidad trimestral, dirigida a las viviendas familiares, que se realiza desde 1964. Su objetivo principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos).

La encuesta parte de la población de 16 años o más. Esa población varió poco en el trimestre, se redujo en 6.200 personas, hasta 38.517.200. Pero de ellas, 22.899.400 personas son activos y 15.617.800, inactivos. Aquí es donde se ha producido la gran

diferencia. El número de activos se ha rebajado en 127.400 personas, mientras que el número de inactivos ha aumentado en 121.200 personas, en parte porque hay menos población en el grupo de 16 a 64 años (33.000 personas menos), debido fundamentalmente al envejecimiento de la población.

Según las definiciones de la EPA, los activos son personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista telefónica de la encuesta), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción.

Los activos se subdividen en ocupados y parados. Ocupados son que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora, a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial...) en dinero o especie. También son ocupados quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera. Por su parte, parados son los que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Son parados también quienes ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él.

Lo que ha pasado en el primer trimestre es que la población activa se ha reducido, como se ha dicho, en 127.400 personas. Eso, en principio, debería facilitar una reducción de la tasa de paro siempre que no viniera aparejada a una fuerte destrucción de empleo. Sin embargo, el grueso de esa reducción de la población activa se corresponde con la pérdida de 114.300 empleos y solo 13.100 son una reducción de parados, apenas uno de cada 10. Para que con una bajada de la población activa se redujese el paro, la proporción tendría que ser superior a la tasa de paro, esto es, al 23,7% en la actualidad.

La tasa de paro se calcula como el número de parados en relación a la población activa, esto es, a la suma de ocupados y parados. En este caso, baja el numerador, el número de parados, en 13.100 personas, pero el denominador (la población activa, esto es, la suma de parados y ocupados) disminuye en 127.400 personas. De ese modo, los 5.444.600 parados han pasado a suponer el 23,78% de la población activa, mientras que los 5.457.700 parados del cuarto trimestre representaban el 23,70% de la población activa de ese periodo.

Algo parecido puede acabar ocurriendo a lo largo legislatura. El número de parados ha pasado de 5.287.300 en el cuarto trimestre de 2011 a los 5.444.600 del primer trimestre de este año, pasando por un récord de más de 6 millones de desempleados. Con ello, la tasa de paro ha subido el 22,56% al 23,78%. Pero ese aumento moderado del paro ha venido acompañado de una destrucción de empleo bastante más intensa. Así, se ha pasado de 18,15 millones de empleos a 17,45 millones. Es decir, se han perdido 700.000 empleos aunque el paro haya aumentado solo en 157.300 personas.

Cuando llegue la temporada más favorable para el mercado laboral, en el segundo y tercer trimestre, es posible que el número de parados, medidos por la EPA, caiga por primera vez por debajo de los que había cuando Mariano Rajoy llegó al Gobierno. Pero esa posible disminución del paro probablemente vendrá acompañada también de una reducción del empleo, con lo que la tasa de paro se situará cerca de donde estaba en 2011, con menos empleos, pero también menos parados.

4. CONCLUSIONES

Me satisface haber compuesto este trabajo académico, ya que es un tema que me llama la atención, está relacionado con algo actual que nos afecta a todos y porque me interesa el ámbito de la legislación laboral, del cual he aprendido aún más. He realizado una investigación en profundidad y he aprendido a crear un estudio académico, el cual me servirá para más cosas de cara al futuro, bien sea en el trabajo u otros ámbitos.

Después de haber finalizado el trabajo, llego a la conclusión que lo más destacable del primer capítulo relacionado con el mercado de trabajo y las políticas de empleo, es que España optó por una política de expansión errónea dependiente de la construcción y el sector inmobiliario. En el primer subcapítulo del primer capítulo, es decir en la vías de entrada, puedo decir, que la mayoría de los contratos que se realizan en España son temporales, debido a la facilidad de extinción de esos contratos. En general, desde 2010 hasta el día de hoy se siguen realizando más contratos en el caso de los hombres. En las comparaciones entre hombres y mujeres en cuanto a la contratación indefinida y temporal, se refleja que tanto en una modalidad y en otra, se registran más contratos en el caso de los hombres. Llama la atención que el 90% de los contratos registrados en España, son temporales y eso es algo que va a ser difícil cambiar.

En el segundo subcapítulo, en las vías de salida, aumentaron mucho los despidos desde el 2008, sobre todo los de carácter económico. Como podemos observar (véase tabla 19), dentro de los despidos colectivos la causa más destacada es la causa económica, siendo el 80,11% de los despidos. El sector que más ha disminuido los despidos colectivos (véase tabla 20), fue el sector de la construcción, ya que entre 2012 y 2013 tuvo una bajada del 32%. En general, en 2013 hubo un total de 12.525 despidos menos que en 2012 en todos los sectores. Otra característica importante de las vías de salida, es la disminución de la indemnización de los despidos improcedentes.

El paro creció mucho hasta el 2012 y ha ido disminuyendo poco a poco, pero aún sigue siendo muy elevado. El sector que más destaca en cuanto a despidos colectivos es el de servicios y luego, el sector de la industria. Desde la Reforma Laboral aprobada en 2012 con el nuevo Gobierno, se han facilitado los despidos por causas

objetivas, en concreto los despidos económicos. En el análisis que he realizado, respecto a los despidos por causas objetivas del artículo 52 de los apartados a ,b, c y d, se observa que aumentaron considerablemente desde 2008 y entre 2013 y 2014 se ha notado la primera bajada importante. En la tabla 23, se puede ver que en 2014 ha mejorado la ocupación en el sector industrial y de servicios y que el empleo en general ha crecido un poco, pero aún así no es suficiente. En la tabla 24, reflejo la ocupación en valores absolutos donde se ve que la ocupación en 2014 fue mayor en el caso de los hombres.

Por otro lado, en las tablas 25 y 26, reflejo el paro registrado en valores absolutos del año 2014 en hombres y mujeres, siendo la tabla 25 de datos recogidos del MEYSS y la tabla 26 de datos recogidos de la EPA. De esta manera, se ve claramente que los datos que reflejan las dos fuentes son diferentes, ya que utilizan metodologías diferentes y que la EPA recoge datos más reales, porque refleja todas aquellas personas entre 16 y 64 años que están tanto paradas como ocupadas, estén o no estén inscritas en el SEPE.

Para obtener datos de la situación actual, en las dos últimas tablas 27 y 28, he reflejado los ocupados y parados que se registraron según la EPA en el primer trimestre de este año 2015. Según estos datos hay menos ocupados y menos parados. Se han registrado menos parados pero la tasa de paro ha aumentado, debido a la disminución de la población activa y por la destrucción de empleo.

Para finalizar, puedo aclarar que la situación socio económica en España ha sido un poco esperanzadora desde 2012, año en el que han ido disminuyendo tanto el paro como los despidos. De todas formas, en muchas empresas se han reducido las jornadas y se trabaja a media jornada y los despidos siguen siendo muy elevados. Por otra parte, la contratación laboral sigue siendo precaria, es muy llamativa la cantidad de contratos temporales y la sociedad se siente inestable tanto laboralmente como económicamente. En general, las empresas se conforman con menos empleados para realizar las mismas tareas y otras empresas debido al avance tecnológico no les hace falta tanto personal, para el desarrollo de diferentes tareas.

5. BIBLIOGRAFÍA

Consejo Económico y Social [CES], 2014: "Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral 2013". Recogido de www.ces.es/documents/10180/1692373/Memoria_2013.pdf

Desdentado, A. (2012): "Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012". Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales (1)". *Relaciones Laborales*, nº17 págs.1787-1804.

- Jordán, J.M. (2014): "El contexto europeo de la política económica española". En AA.VV.(A. Sánchez y J. A. Tomás Dir./Cood.), *Crisis y política Económica en España*, Editorial Aranzadi.
- Lahera, J. (2012): "Medidas en contratación laboral y despido en la Ley 3/2012". *Relaciones Laborales*, Recogido de <http://relacioneslaborales.laley.es>
- Martín, A., Rodríguez Sañudo, F. y García Murcia, J. (2014): *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid.
- Peña, M. (2014): "Mercado de trabajo, políticas de Empleo y relaciones laborales". *Economía, Trabajo y Sociedad-Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en 2013*. Consejo Económico y Social (CES), España 2014.
- Rodriguez-Piñero, Bravo-Ferrer, M. (2012)." Las claves de la reforma laboral 2012". *Relaciones Laborales*, nº 23/24 págs. 1-25.
- SEPE-Servicio Público de Empleo Estatal, recogido de www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/index.html
- MEYSS-Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Recogido de www.empleo.gob.es/series/
- INE-Instituto Nacional de Estadística, Recogido de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=984>
- Torrejón, M. (2014): "La Reforma Laboral de 2012". Análisis de su contenido y de los resultados de su aplicación. AA.VV., En A. Sánchez y J. A. Tomás, *Crisis y política económica en España*, Editorial Aranzadi.
- Toscani, G. D. (2012):" Las reformas llevadas a cabo en el régimen jurídico del despido por la reforma laboral 2012". *Relaciones Laborales*, nº 19-20 págs. 57-93.

-ANEXOS

ANEXO 1. NORMATIVA

- Ley 3/2012:** La reforma de la legislación laboral en España en 2012, mediante la aprobación del Real Decreto-Ley 3/2012 el 10 de febrero. «BOE» núm. 162, de 7 de julio de 2012, páginas 49113 a 49191 (79 págs.).
- Ley14/1994:** Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. «BOE» núm. 131, de 2 de junio de 1994, páginas 17408 a 17412 (5 págs.).

- **Ley 56/2003:** Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo. En España, el Sistema Nacional de Empleo está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, de acuerdo con la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. «BOE» núm. 20, de 23 de enero de 2008, páginas 4440 a 4446 (7 págs.).

- **Ley 27/2011:** Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. «BOE» núm. 184, de 2 de agosto de 2011, páginas 87495 a 87544 (50 págs.).

- **Ley 36/2011:** Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. «BOE» núm. 245, de 11 de octubre de 2011, páginas 106584 a 106725 (142 págs.).

- **Ley 29/1999:** Ley 29/1999, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. «BOE» núm. 170, de 17 de julio de 1999, páginas 27063 a 27066 (4 págs.).

- **Ley 35/2010:** Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. «BOE» núm. 227, de 18 de septiembre de 2010, páginas 79278 a 79326 (49 págs.).

- **Ley 43/2006:** Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. «BOE» núm. 312, de 30 de diciembre de 2006, páginas 46586 a 46600 (15 págs.).

- **Ley 10/2011:** Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. «BOE» núm. 208, de 30 de agosto de 2011, páginas 94109 a 94118 (10 págs.).

- **Real Decreto Legislativo 1/1994 (LGSS)** : de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. «BOE» núm. 154, de 29 de junio de 1994, páginas 20658 a 20708 (51 págs.).

- **Ley 35/2006**: Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de la modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. «BOE» núm. 285, de 29 de noviembre de 2006, páginas 41734 a 41810 (77 págs.).

-**LISOS**: Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. «BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 2000, páginas 28285 a 28300 (16 págs.).

-**Directiva europea 98/59**: Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

-**Estatuto de los Trabajadores**: Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 75, de 29 de marzo de 1995, páginas 9654 a 9688 (35 págs.).

ANEXO 2. TABLAS

Tabla 1: Contratos registrados en hombres 2010, pág.35.
Tabla 2: Contratos registrados en mujeres 2010, pág.36.
Tabla 3: Contratos registrados en hombres 2011, pág.39.
Tabla 4: Contratos registrados en mujeres 2011, pág.40.
Tabla 5: Contratos registrados en hombres 2012, pág.43.
Tabla 6: Contratos registrados en mujeres 2012, pág.44.
Tabla 7: Contratos registrados en hombres 2013, pág.47.
Tabla 8: Contratos registrados en mujeres 2013, pág.48.
Tabla 9: Contratos registrados en hombres 2014, pág.51.

Tabla 10: Contratos registrados en mujeres 2014, pág.52.
Tabla 11: Paro registrado por sectores 2010-2014, pág.54.
Tabla 12: Paro registrado por sectores 2010 en %, pág.55.
Tabla 13: Paro registrado por sectores 2011 en %, pág.55.
Tabla 14: Paro registrado por sectores 2012 en %, pág.56.
Tabla 15: Paro registrado por sectores 2013 en %, pág.57.
Tabla 16: Paro registrado por sectores 2014 en %, pág.58.
Tabla 17: Paro registrado en hombres y edad 2010-2014, pág.59.
Tabla 18: Paro registrado en mujeres y edad 2010-2014, pág.60.
Tabla 19: Despidos colectivos por causas objetivas, pág.61.
Tabla 20: Despidos colectivos por sectores 2012-2013, pág.62.
Tabla 21: Prestaciones por desempleo de nivel contributivo, según causa del derecho 2010-2014, pág.64.
Tabla 22: Ocupación laboral por tipo de contrato y sectores 2012-2014, pág.67.
Tabla 23: Flujos de personas en el mercado laboral según EPA, primer trimestre 2015, pág.69.
Tabla 24: Ocupados en valor absoluto según EPA, año 2014, pág.69.
Tabla 25: Paro registrado en valor absoluto según Ministerio de empleo y Seguridad Social, pág.70.
Tabla 26: Paro registrado en valor absoluto según EPA, año 2014, pág.70.
Tabla 27: Parados según EPA, primer trimestre año 2015, pág.71.
Tabla 28: Ocupados según EPA, primer trimestre año 2015, pág.72.

ANEXO 3. GRÁFICOS

Gráfico 1: Contratos registrados en hombres y mujeres 2010, pág.37.
Gráfico 2: Contratos indefinidos y temporales 2010, pág.38.
Gráfico 3: Contratos registrados en hombres y mujeres 2011, pág.41.
Gráfico 4: Contratos indefinidos y temporales 2011, pág.42.
Gráfico 5: Contratos registrados en hombres y mujeres 2012, pág.45.
Gráfico 6: Contratos indefinidos y temporales 2012, pág.46.
Gráfico 7: Contratos registrados en hombres y mujeres 2013, pág.49.

Gráfico 8: Contratos indefinidos y temporales 2013, pág.50.
Gráfico 9: Contratos registrados en hombres y mujeres 2014, pág.53.
Gráfico 10: Contratos indefinidos y temporales 2014, pág.54.
Gráfico 11: Paro registrado por sectores 2010, pág.55.
Gráfico 12: Paro registrado por sectores 2011, pág.56.
Gráfico 13: Paro registrado por sectores 2012, pág.57.
Gráfico 14: Paro registrado por sectores 2013, pág.58.
Gráfico 15: Paro registrado por sectores 2014, pág.59.
Gráfico 16: Despidos colectivos por causas objetivas 2013, pág.62.