



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Relaciones Laborales y
Recursos Humanos**

**Título del Trabajo Fin de Grado:
Flexibilidad laboral y empleo**

Presentado por:

Álvaro Laguna Sánchez

Tutelado por:

Luis Carlos Parra García

Valladolid, 22 de junio de 2020

ÍNDICE:

RESUMEN.....	1-2
1. Introducción.....	3-5
2. Rigidez o flexibilidad del mercado de trabajo.....	5-29
2.1. ¿Qué es la rigidez o flexibilidad del mercado de trabajo?.....	5-10
2.2. Algunos aspectos que inciden en la flexibilidad laboral.....	10-31
2.2.1. Tipos de contratos.....	10-14
2.2.2. Sueldos y salarios.....	14-18
2.2.3. Salario mínimo interprofesional.....	19-25
2.2.4. Convenios colectivos.....	25-30
2.2.5. Fiscalidad y regulación empresarial.....	30-31
3. Últimas modificaciones de la regulación laboral española.....	31-45
3.1. La Reforma laboral de 2012.....	31-39
3.2. Cambios recientes.....	39-45
4. Conclusiones.....	45-48
5. Bibliografía.....	49-52
6. Anexos.....	53-59

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS:

Gráfico 1. Ganancia bruta media anual por trabajador indefinido.....	15
Gráfico 2. Variación % de la ganancia bruta media anual por trabajador indefinido....	15
Gráfico 3. Ganancia bruta media anual por trabajador temporal.....	16
Gráfico 4. Variación % de la ganancia bruta media anual por trabajador temporal.....	16
Gráfico 5. Salario mínimo interprofesional.....	22

TÍTULO: FLEXIBILIDAD LABORAL Y EMPLEO.

RESUMEN:

El objetivo de este trabajo es abordar de forma amplia y general la incidencia que ha tenido y está teniendo en España la implantación, desde hace unos años de medidas de flexibilidad en nuestro mercado laboral, en concordancia con el modelo europeo de la “flexiseguridad”. Los efectos de la “flexibilización del mercado de trabajo” se extienden a un ámbito muy amplio afectando tanto a la economía como al empleo entre otros aspectos.

Esta flexibilización puede llevarse a cabo mediante la regulación de diferentes elementos del mercado laboral, por lo que es necesario analizar de forma general los principales, para comprender el impacto general de las medidas en su conjunto y el efecto que han causado o van a causar en el futuro.

Las peores crisis de la época reciente, sufridas por los españoles, tanto económica en 2008, como la crisis sanitaria que estamos viviendo actualmente, se han afrontado por parte de los Gobiernos mediante la implantación de medidas de flexibilidad en el mercado laboral. En el caso de la Reforma Laboral de 2012, la nueva regulación permitió, en cierto modo, “salir a flote” al país, pero aún es pronto para saber lo que ocurrirá con la crisis actual.

PALABRAS CLAVE: Flexibilidad, empleo, crisis, reforma.

CÓDIGOS DE CLASIFICACIÓN JEL: J29, J30, J38.

TITLE: LABOR FLEXIBILITY AND EMPLOYMENT.

ABSTRACT:

The objective of this work is to address in a broad and general way the impact that the implementation of flexibility measures in our labour market has had and is having in Spain for some years now, in accordance with the European model of "flexicurity". The effects of the "flexibilization of the labour market" extend to a very wide area, affecting both the economy and employment, among other aspects.

This flexibilisation can be carried out through the regulation of different elements of the labour market, so it is necessary to analyse the main ones in a general way, in order to understand the overall impact of the measures as a whole and the effect they have caused or will cause in the future.

The worst crises in recent times, suffered by the Spanish people, both economically in 2008, and the health crisis we are currently experiencing, have been addressed by governments through the implementation of flexibility measures in the labour market. In the case of the Labour Reform of 2012, the new regulation allowed, in a way, "to come out to the surface" of the country, but it is still early to know what will happen with the current crisis.

KEYWORDS: Flexibility, job, crisis, reform.

JEL CLASSIFICATION CODES: J29, J30, J38.

1. INTRODUCCION.

El mercado laboral de cualquier país es uno de los pilares fundamentales para su economía, a la vez que lo es para la sociedad. El empleo no solamente constituye una de las principales fuentes de riqueza en todo país, sino que la falta de él, o el desempleo produce efectos muy perniciosos tanto para la economía como a nivel psicosocial.

Durante las últimas décadas los cambios que se han producido en las condiciones de mercado, y en especial en el mercado Europeo, han tenido una marcada influencia en las relaciones de intercambio que mantienen las empresas con los agentes de su entorno. Con la entrada de España en la UE, el mercado laboral español se ve influido notablemente por la regulación europea, por el Mercado Común Europeo y el libre tránsito de personas entre países miembros. Para adaptar el país a las diferentes situaciones políticas y económicas que ha ido atravesando y a su nueva situación como país integrante de la UE se han producido varias reformas.

La enorme rapidez con la que se producen los cambios tecnológicos, las continuas sustituciones de mano de obra humana por maquinaria, los cambios en el orden económico internacional, la diferenciación de la demanda de consumo de productos de diferente grado de calidad, el desarrollo de la cultura ecológica y los cambios sociales en el consumo, entre otros factores, han dado lugar a una situación de crisis estructural. Debido a esta situación, las empresas van a necesitar altas dosis de flexibilidad empresarial para poder seguir siendo rentables, a la vez que es necesaria esta rentabilidad empresarial para que se contrate el nivel de personal adecuado y el mercado laboral se mantenga en equilibrio.

Desde el punto de vista de la empresa, la flexibilidad se consigue en tres sentidos: Flexibilidad económica, flexibilidad productiva y flexibilidad laboral. La flexibilidad económica se logra a través de la dirección estratégica empresarial buscando satisfacer una necesidad de la sociedad mediante un bien o servicio, que a la vez proporcione, a la empresa, la rentabilidad suficiente para su supervivencia. La flexibilidad productiva consiste en la adecuación de la

producción a las fluctuaciones del mercado tanto a nivel cuantitativo como cualitativo (diferenciación de productos).

En el entorno actual, la flexibilidad laboral es uno de los elementos fundamentales para conseguir que la empresa sea competitiva, ya que los costes de mano de obra suponen una parte muy importante de los costes totales de la empresa y, por lo tanto, una adecuada gestión del talento puede permitir tanto la reducción de costes como el aumento del valor añadido para la empresa.¹ Sin embargo, esta flexibilidad no va a depender solamente de la propia empresa, sino que está muy influenciada por los agentes que intervienen en el mercado de trabajo y la regulación normativa laboral.

El mercado de trabajo es el entorno económico en el que concurren la oferta de mano de obra o fuerza de trabajo y demanda del mismo u oportunidades de empleo. España se instituye en la Constitución como un Estado Social y Democrático de Derecho, definiéndose el mercado de trabajo como un mercado regulado que reconoce la desigualdad y garantiza la protección de los derechos de los trabajadores, y sentando las bases de la actual regulación laboral a través del mandato contenido en el artículo 35 de la Constitución, en que se dispone que se regulará por Ley un Estatuto de los Trabajadores.

El grado de flexibilidad (o rigidez) de dicha regulación influye directamente sobre la tasa de empleo, las condiciones laborales de los trabajadores y sus salarios... por ello el objeto de este estudio no es analizar minuciosamente todos los elementos que influyen en la flexibilidad laboral, sino más bien, establecer la influencia, de forma general, de las recientes reformas laborales implantadas en España, en el contexto de la Unión Europea, sobre la flexibilidad laboral, y por consiguiente sobre el empleo.

La crisis económica que azotó nuestro país durante los recientes años, los cambios de la regulación laboral española y, sobre todo, la actual crisis sanitaria, que está teniendo un impacto económico y social enorme, hacen más necesaria que nunca la implantación de medidas de flexibilidad y por lo tanto el

¹ Reflexiones de Gallastegui, A. (1997)

estudio de la influencia que tienen estas medidas en el mercado de trabajo, el empleo y la economía es muy importante.

Lo que pretendo es analizar las consecuencias que han ido teniendo lugar a medida que se han ido implantando en España las medidas de flexibilidad laboral en nuestra regulación laboral y, en cierto modo, la necesidad de su aplicación para la reducción del desempleo y adaptación del mercado laboral español.

Sin embargo, los cambios en la regulación más recientes solamente están empezando a tener efectos sobre el mercado laboral, por lo que solo se dispone de los pocos datos estadísticos que se han podido obtener de forma posterior a las recientes últimas reformas. Será solo dentro de unos años, cuando se podrá cuantificar verdaderamente el resultado de las modificaciones.

2. RIGIDEZ O FLEXIBILIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO.

2.1. ¿QUÉ ES LA RIGIDEZ O FLEXIBILIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO?

El concepto de flexibilidad laboral se refiere a un modelo regulador de los derechos laborales en el que se facilita la contratación y el despido de trabajadores a las empresas públicas y privadas, permitiéndoles así una mayor adecuación a los cambios del entorno y a la demanda de cada momento. Este modelo está relacionado con el apoyo a la libertad de contratación individual y con la no intervención del Estado en el mercado laboral. El neoliberalismo sostiene que la no intervención en la economía es la mejor forma de favorecer su crecimiento.

“El neoliberalismo es, ante todo, una teoría de prácticas político-económicas que afirma que la mejor manera de promover el bienestar del ser humano consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo, dentro de un marco institucional

caracterizado por derechos de propiedad privada fuertes, mercados libres y libertad de comercio.”²

Por otra parte, podríamos definir la rigidez laboral, o la carencia de flexibilidad, como el desarrollo de un modelo regulador que obedece a la intervención del Estado y con el apoyo de una acción sindical fuerte, busca garantizar la protección de los derechos de los trabajadores. Aunque no es un término antagónico al neoliberalismo, el movimiento sindical apoya el desarrollo de modelos reguladores laborales caracterizados por tener escasa flexibilidad laboral. Este movimiento junto con otros, promueve el diálogo social y la negociación colectiva a través de sindicatos fuertes capaces de negociar convenios colectivos, preferentemente estatutarios, y que permitan garantizar los derechos e intereses de los trabajadores.

Algunos autores consideran que la globalización, los cambios sociales, la especialización productiva, las estrategias de innovación, y en general la nueva situación del mercado laboral y la recesión económica, han llevado en España a la pérdida de poder de negociación de los sindicatos mayoritarios.

Como dato de actualidad merece la pena comentar la reciente aparición de Nuevos Movimientos Sindicales, como las “mareas”, creados en parte por trabajadores asalariados descontentos, que no se sienten representados por los sindicatos mayoritarios y están en contra de su excesiva moderación. El problema para ellos según lo describe este autor:³

“Mientras la CEOE aplaude gozosa al Gobierno, y exige nuevos y mayores sacrificios que contenten a los mercados, los dirigentes de UGT y CCOO actúan como apagafuegos para evitar que el creciente malestar de los trabajadores pueda convertirse en un incendio generalizado”.⁴

Se trata de colectivos definidos por un comportamiento reivindicativo frente a la reducción salarial, la pérdida de empleo y desmotivación del futuro profesional.⁵

² (David Harvey, 2005, pp. 6)

³ En este sentido se manifiesta Moral, J.D. (2018)

⁴ (Bel, J. 2013, pp. 1-4)

⁵ Reflexiones de Moral Martín, J.D. (2018)

En el ámbito de la UE, aunque desde el momento inmediato de su creación no ha existido una regulación laboral común para los estados o unas líneas generales a seguir en materia de empleo, indudablemente predominó la rigidez en los modelos reguladores laborales de los estados miembros durante años. Sin embargo, desde hace unas décadas existe una creciente tendencia a la flexibilidad laboral. Numerosos autores relacionan directamente la flexibilidad con la globalización, considerando que el aumento de la competencia, la incertidumbre y otros factores característicos de la situación económica actual, obligan a las empresas a ajustarse constantemente y trasladan esta incertidumbre a los empleados, que acaban siendo finalmente los más afectados ya que los empresarios pueden aplicar la flexibilidad, pero los trabajadores no tienen otro remedio que asumirla.⁶

Con la búsqueda de explicaciones para el desempleo masivo, algunas corrientes ideológicas han considerado la rigidez laboral como una de las causas del desempleo, mientras que la flexibilidad es considerada como uno de los elementos clave para reducir el paro. Esta línea de argumentación toma como ejemplo de rigidez las economías de la UE, con un sistema laboral más rígido y mayores niveles de desempleo y pone como ejemplo de flexibilidad la estadounidense, con unos niveles de desempleo mucho menores.⁷

A partir de los 90 en la UE, con una economía productiva pero cuyos niveles de empleo no alcanzaban para competir con EEUU, se empiezan a implementar nuevas medidas de seguridad que junto con las medidas de flexibilidad que ya se aplicaban anteriormente dan lugar al nuevo enfoque de la “flexiseguridad”.

Las medidas de seguridad se pueden clasificar en los siguientes grupos:

- Seguridad en el puesto de trabajo.
- Seguridad en el mercado de trabajo o empleabilidad.
- Seguridad de ingresos.
- Seguridad de conciliación del trabajo y la vida privada.

⁶ En este sentido se manifiestan Blossfeld, H.P. , Buchholz, S. , Bukodi, E. , Ebralidze, E. , Kurz, K. , Relikowski, I. y Schmelzer, P. (2005)

⁷ Reflexiones de Recio, A. (1994)

Hasta entonces, la seguridad en el empleo era concebida más bien desde el punto de vista de la seguridad en el puesto de trabajo, formando parte de la esencia de la relación laboral tradicional. O dicho de otra forma:

“Para el trabajador asalariado, la forma de cubrir las necesidades de seguridad se ha venido concretando básica y tradicionalmente en la estabilidad en el puesto de trabajo, lo que jurídicamente se garantiza por medio de un contrato de trabajo de duración indefinida y disposiciones legales que limitan las posibilidades empresariales de extinción del mismo y que incluyen consecuencias negativas (indemnizaciones y/o obligación de readmisión) para el empresario si procede a su extinción sin atenerse a las aquellas disposiciones”.⁸

A partir de entonces la seguridad en el puesto de trabajo se fue reduciendo paulatinamente para dar mayor flexibilidad al mercado laboral. Esta reducción se fue compensando con otras medidas para incrementar la seguridad de los trabajadores pero catalogadas dentro de los demás grupos, ya sean de fomento de la empleabilidad, prestaciones para garantizar los ingresos...

Por ejemplo, en España se potenciaron algunas medidas como el seguro de desempleo, los programas de formación profesional o las indemnizaciones y prestaciones por accidentes de trabajo como contrapartida a las medidas de flexibilidad que se fueron implantando. De esta forma es como el modelo regulador laboral español comienza a tomar una forma semejante al enfoque de la flexiseguridad.⁹

En este contexto histórico con fuertes economías emergentes, mediante la flexiseguridad, Europa trata de adaptarse a los fuertes cambios aumentando su competitividad, pero sin perder su seña de identidad: la Europa Social.¹⁰

“La flexiseguridad consiste en la estrategia política que persigue de manera sincronizada y deliberada, combinar las medidas de flexibilidad y las de seguridad para fortalecer la flexibilidad del mercado de trabajo, la organización

⁸(Quintana, J.M. , 2012, pp.142)

⁹ Reflexiones de Quintana, J.M. , (2012), pp.144

¹⁰ De acuerdo con Landa, J.P. (2013) pp. 30-34

del trabajo y las relaciones laborales, a la vez que mejorar la seguridad en el empleo y la protección social de los trabajadores.”¹¹

Es decir, desarrollar un modelo regulador laboral que permita a las empresas una alta facilidad para contratar y despedir, a la vez que se potencien las políticas activas de empleo con formación adecuada para encontrar trabajo (y desarrollo de carrera profesional) y protección social o seguridad social adecuada.

Tras la grave crisis económica que hemos atravesado, y aún más con la actual crisis sanitaria y económica, se podría decir que en Europa existe una tendencia general, tanto al aumento de la flexibilidad externa, como al de la flexibilidad interna y al desarrollo medidas destinadas a la mejora de la conciliación de la vida laboral y privada.

El aumento de la flexibilidad externa, con contratos temporales y un aumento considerable de la subcontratación, hace que, incluso en Alemania donde la seguridad en el puesto de trabajo es de las más elevadas en la UE, los trabajadores empiezan a sentir inseguridad en relación a sus puestos de trabajo.

Respecto a la flexibilidad interna, en España, con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, se permite a los trabajadores reducciones de jornadas y otras medidas para que puedan conciliar sus vidas privadas y sus trabajos, siempre que sean debidamente solicitadas, cumpliendo los requisitos establecidos. Por otra parte, también permite a los empresarios tomar medidas como las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo contenidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores o los procedimientos relacionados con la suspensión de los contratos de trabajo regulado en los artículos 45-48 ET, cuya finalidad principal es la adaptación de la empresa a los cambios para evitar el despido de trabajadores.

La emergencia sanitaria a nivel global, hace indispensable la creación de medidas excepcionales de flexibilidad para hacer frente al cierre de numerosos negocios y la pérdida de una cantidad desorbitada de puestos de trabajo. El 17

¹¹ En este sentido se manifiesta Landa, J.P. (2013)

de marzo de 2020 se aprueba el Real Decreto-ley 8/2020, estableciendo con urgencia las nuevas medidas.

2.2. ALGUNOS ASPECTOS QUE INDICEN EN LA FLEXIBILIDAD LABORAL

2.2.1. Tipos de contratos de trabajo

El contrato de trabajo como contrato que es, supone un acuerdo de voluntades entre dos partes, en el que una parte se compromete a prestar un servicio a la otra a cambio de una retribución.¹² Al tratarse de un contrato actúa como norma supletoria el Código Civil, donde se encuentra la regulación general de los contratos. Sin perjuicio de la aplicación preferente, como legislación especial, del Estatuto de los Trabajadores y sus normas reglamentarias de desarrollo.

En el contrato de trabajo, el trabajador se compromete voluntariamente a prestar un servicio por cuenta ajena a la persona física o jurídica denominada empresario o empleador, bajo su dirección y dentro de su ámbito de organización, a cambio de un salario.¹³ Debido a la importancia de la relación laboral o contrato laboral, en el artículo 1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se establece a quiénes se aplica dicha Ley y en el artículo 8 y concordantes se regula la propia relación laboral.

A nivel internacional, existen principios y regulación mínima que, de forma subsidiaria, se aplica en defecto de una regulación laboral estatal que mejore estas condiciones. A estos efectos, ya el 27 de junio de 1939, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo aprueba el Convenio C064 sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas) 1939. Se refiere a un modelo regulador de la relación contractual de trabajo universal, para todos los países, donde se establecen las condiciones básicas, así como

¹² Artículos 1254 y siguientes del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se aprueba Código Civil.

¹³ Artículo 1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

un control administrativo de los contratos de trabajo. Este Convenio está derogado desde 2018.¹⁴

La Unión Europea desarrolla constantemente directivas y regulaciones que desarrollan principios básicos, dentro del complejo entramado de competencias compartidas entre la UE y los Estados Miembros. En el derecho originario, el artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹⁵, que establece algunos derechos como el derecho a la dignidad, salud y seguridad en el trabajo o el derecho a la regulación de una jornada máxima de trabajo y de los descansos correspondientes. Por otra parte cabe mencionar por su importancia, los principios del pilar europeo de derechos sociales, que están encaminados generalmente a dar mayor información a los trabajadores, como en el caso de la Directiva 2019/1152.¹⁶ Pero lo más significativo para el estudio de la flexibilidad en los tipos de contratos es el estudio del principio nº 5 del pilar europeo de los derechos sociales:¹⁷

“Principio 5: Empleo seguro y adaptable

Con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo, acceso a la protección social y formación. Deben fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido.

De conformidad con la legislación y los convenios colectivos, deben garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico.

Deben promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad. Deben fomentarse el

¹⁴ Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64), OIT.

¹⁵ Artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE.

¹⁶ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparente y previsible en la Unión Europea.

¹⁷ Pilar europeo de derechos sociales, aprobado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, durante la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento celebrada en Gotemburgo, Suecia.

espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y facilitarse la movilidad profesional.

Deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos. Los periodos de prueba deben tener una duración razonable.”

En definitiva, la UE considera que: “Deberá fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido. De conformidad con la legislación y los convenios colectivos, deberá garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico”¹⁸

En España existen once tipos de contratos laborales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores:

- Contrato indefinido.
- Contratos fijos-discontinuos.
- Contratos temporales.
 - Contrato por obra o servicio determinado.
 - Contrato temporal por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
 - Contrato de interinidad.
 - Contrato para la formación y el aprendizaje.
 - Contrato en prácticas.
- Contrato a tiempo parcial.
- Contrato de relevo.
- Contrato en grupo.
- Contrato a distancia.

¹⁸ Principio nº 5 del Pilar europeo de derechos sociales, aprobado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, durante la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento celebrada en Gotemburgo, Suecia.

Esta comparativa muestra algunos de los tipos de contratos que existen en ciertos países de la UE:

Alemania. Tipos de contratos: 7.

- Contrato indefinido.
- Contratos temporales:
 - Contrato de duración determinada.
 - Contrato temporal.
 - Contrato de obra o servicio.
 - Contrato de formación.
 - Contratos “minijobs”.
- Contrato de jornada parcial.

Francia. Tipos de contratos: 5.

- Contrato indefinido.
- Contratos temporales:
 - Contrato de duración determinada.
 - Contrato de trabajo temporal.
 - Contrato de empleo intermitente.
- Contrato de trabajo de media jornada.

Portugal. Tipos de contratos: 5.

- Contrato de trabajo indefinido.
- Contratos temporales:
 - Contrato de trabajo de duración determinada.
 - Contrato de trabajo de duración indeterminada.
- Contrato a tiempo parcial.
- Contrato de teletrabajo.

Rumanía. Tipos de contratos: 3.

- Contrato de trabajo individual. Puede utilizarse como indefinido o a modo de excepción como temporal.

- Contrato de duración determinada (temporal).
- Contrato a tiempo parcial.

Como podemos observar al comparar las modalidades de contratación existentes en otros países de la UE, en España existen más tipos posibles de contratación que en la mayoría. Indudablemente cuanto más posibilidades legales existen de contratación temporal, mayor será la dificultad para encajar cada supuesto en un modelo determinado de contrato, teniendo en cuenta los requisitos legales necesarios. En el caso de PYMES y trabajadores autónomos supone un problema, ya que necesitan asesoramiento a la hora de contratar trabajadores, lo que da lugar a un incremento en sus costes de contratación.

Otro de los motivos que hacen que las empresas utilicen contratos temporales es que la indemnización que corresponde al trabajador al finalizar su contrato correspondiente es nula o mucho menor que en el caso de los contratos indefinidos. Sin embargo es curioso como los índices de la OCDE consideran a España como uno de los países menos flexibles, ya que otros países como Reino Unido o EEUU incluyen las medidas de flexibilidad dentro de los contratos indefinidos, sin recurrir a los temporales.¹⁹

2.2.2. Sueldos y salarios

En la última década, los trabajadores con contratos indefinidos han visto incrementados sus salarios en término medio, pero por sí solo, este dato no sirve como indicativo para considerar una mejora de sus condiciones laborales, ya que la evolución positiva de los salarios puede conllevar la realización de mayor número de horas de trabajo o la pérdida de otros beneficios.

Según los datos del INE de que disponemos (entre 2008 y 2017), los salarios han aumentando progresivamente hasta 2010. Podemos considerar que durante los primeros años de la crisis económica, los salarios siguieron aumentando notablemente. Los siguientes gráficos muestran la evolución de la ganancia bruta media anual por trabajador indefinido y el incremento porcentual que se produce entre año y año:

¹⁹ De acuerdo con Martínez Pastor y Bernardi (2011) pp. 381-402.

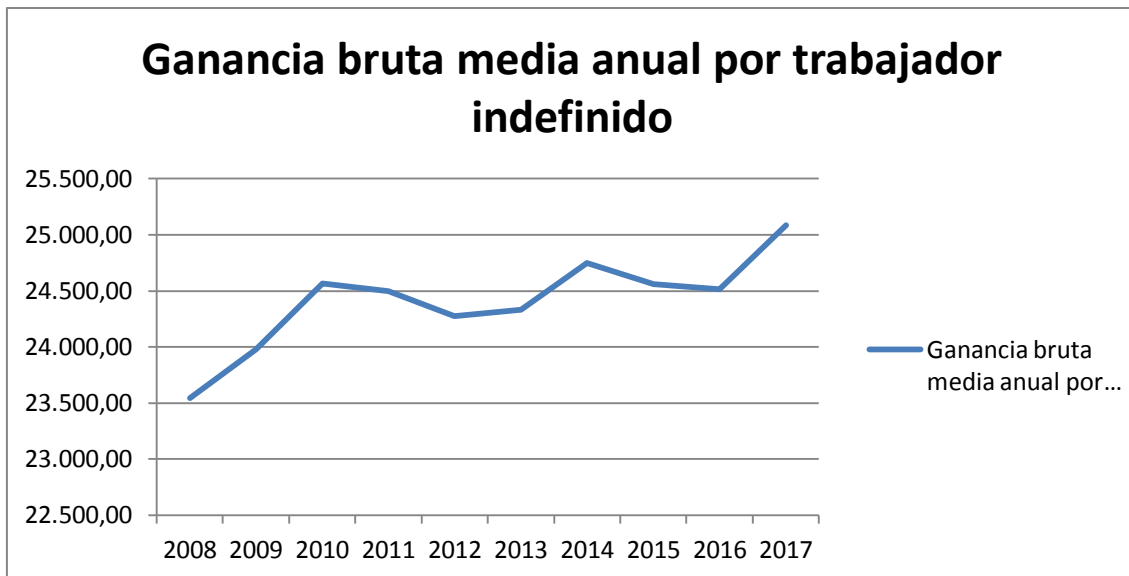


Gráfico 1. Gráfico de elaboración propia a partir de la Estadística del INE sobre Ganancia media anual por trabajador. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28200&L=0>



Gráfico 2. Gráfico de elaboración propia a partir de la Estadística del INE sobre Ganancia media anual por trabajador. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28200&L=0>

Como podemos observar claramente, la subida de la ganancia desde el año 2008 ha sido progresiva en términos generales salvo dos ligeras bajadas que se producen. Una de ellas entre 2011 y 2012 y otra entre 2015 y 2016.

Pero este el gráfico solo muestra el aumento de los salarios de los trabajadores indefinidos. Los gráficos que se muestran a continuación representan la ganancia bruta media anual y el incremento porcentual que se produce entre año y año en el caso de los trabajadores con contrato temporal:

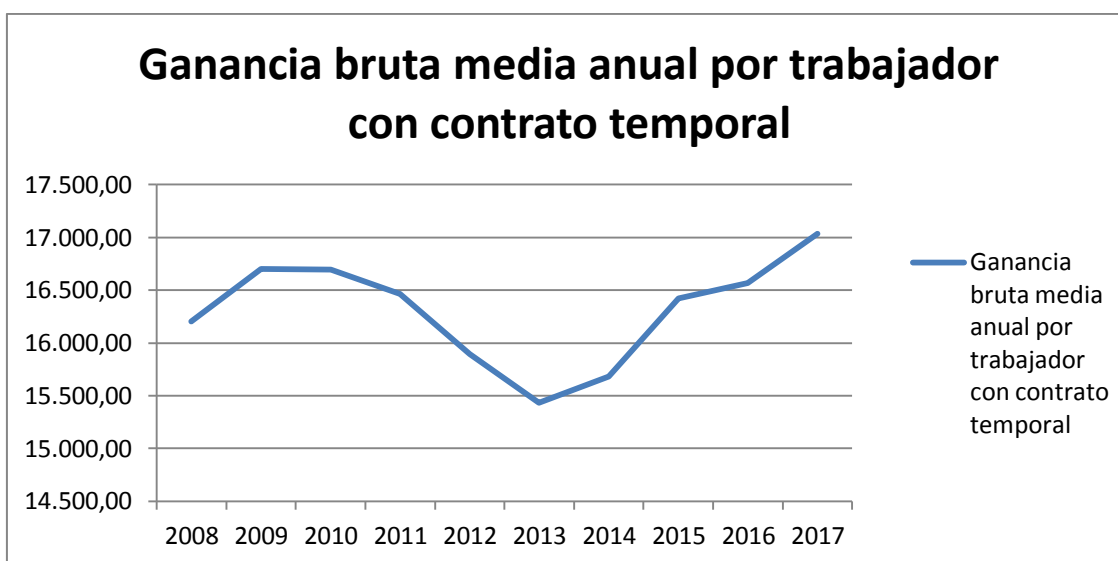


Gráfico 3. Gráfico de elaboración propia a partir de la Estadística del INE sobre Ganancia media anual por trabajador. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28200&L=0>



Gráfico 4. Gráfico de elaboración propia a partir de la Estadística del INE sobre Ganancia media anual por trabajador. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28200&L=0>

En este caso, los salarios medios en mayor medida entre 2013 y 2014, pero su evolución es positiva a partir de 2013. Estos trabajadores suelen se encadenar contratos y periodos de desempleo intercalados lo que reduce en gran medida su salario medio.

A partir de 2017 no se dispone de datos oficiales del INE, pero según el periódico expansión, el salario bruto medio anual en 2018 se habría incrementado hasta los 26.922 € y hasta los 27.537 € en 2019, lo que supone una subida del 7,32 % y 2,28 % respectivamente. Por tanto, la subida más fuerte de la última década se habría producido entre 2017 y 2019.

Sin embargo, la ganancia bruta media por sí sola no nos permite tener una visión global adecuada. Para ello debemos tener en cuenta evolución de los salarios respecto al IPC a 31 de diciembre de cada año, como se muestra en la tabla y el gráfico del Anexo I.

Con la crisis económica en España (2008-2014), se produjo una desaceleración de la subida de los salarios, a la vez que el IPC seguía subiendo, hasta que en 2011 tanto los salarios como el IPC comienzan a descender.

Durante esta época se redujeron considerablemente los ingresos laborales de la población con un menor salario. Esto es debido, principalmente, a una caída de sus horas trabajadas, como consecuencia de la fuerte destrucción de empleo, del acortamiento de los nuevos contratos temporales y del aumento de la contratación a tiempo parcial. Este es un factor clave para explicar el incremento de la desigualdad de la renta per cápita en España entre 2008 y 2014.²⁰

En el año 2012, con la reforma del mercado laboral y las nuevas medidas de flexibilidad implantadas²¹, se produce una ligera subida de los salarios, sin embargo, durante el año 2017 los salarios se mantienen mientras el IPC sube considerablemente. En consecuencia, al comparar las dos magnitudes podemos decir que se ha perdido poder adquisitivo (aprox. 1,6 %).

A partir de 2017, y sobre todo en 2019, es cuando empiezan a hacer efecto las medidas de flexibilidad implantadas y la recuperación de la economía nacional y los salarios comienzan a aumentar progresivamente, a la vez que el IPC se reduce progresivamente, ganando poder adquisitivo (aprox. 1,3 %).

²⁰ En este sentido se manifiesta Anghel, B. et al. (2018)

²¹ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Estas subidas salariales, que están ligadas también a la reducción del desempleo como podemos ver en el Anexo II, son muy desiguales en las diferentes Comunidades Autónomas, como se muestra en el Anexo III, al igual que también lo son en los diferentes sectores laborales. En el Anexo IV se muestra la evolución de los costes laborales dentro la UE, existiendo también grandes diferencias entre los países. No nos permite conocer exactamente las diferencias entre los salarios, ya que los costes laborales engloban más costes que solamente los propios salarios, pero nos sirve para poder apreciar las enormes diferencias que existen entre unos países y otros.

No obstante, al margen de las diferencias salariales entre comunidades, sectores y entre los diferentes Estados de la UE, existe un problema aun más profundo y que no puede solventarse mediante únicamente la reducción del desempleo. Se trata del aumento significativo de la pobreza en la población en edad de trabajar y el aumento de la polarización salarial. Por lo tanto cabe decir que no solo es importante la creación de puestos de trabajo, sino la creación de puestos de trabajo de calidad, con salarios adecuados.

En la UE se está produciendo un aumento de las divergencias macroeconómicas, sociales y de empleo entre los países. A menudo se relaciona la falta de equilibrio en el crecimiento económico de algunos países, producido por la acumulación de deuda a bajos tipos de interés, o por fuertes entradas de capital, con la falta de productividad o competitividad.

Con anterioridad al euro, los países de la UE tenían la posibilidad de devaluar la moneda, en caso de pérdida de estabilidad económica, para aumentar su competitividad. Sin embargo, con la entrada del euro la única opción para mejorar la competitividad es la contención de precios y salarios.²²

2.2.3. Salario mínimo interprofesional

El salario mínimo ha sido definido como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía

²² Boletín gratuito de la Comisión Europea sobre empleo, asuntos sociales e inclusión que tiene como fuente: El estudio de la evolución del empleo y de la situación social en Europa de 2013.

que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual. El salario mínimo interprofesional (SMI) en España, fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo u edad de los trabajadores, sea fijo, eventual o temporal y cada año es fijado por el Gobierno, mediante Real Decreto publicado en el BOE. Para su determinación se tienen en cuenta factores como el IPC, la productividad media nacional alcanzada o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.

La Conferencia General de la Organización del trabajo, con fecha 16 de junio de 1928 decide que una serie de proposiciones relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos revistan la forma de un convenio internacional. De esta forma, una vez que dicho convenio haya sido ratificado por los miembros de la OIT, estos quedarán obligados a su cumplimiento.

Algunas de las medidas establecidas con la aprobación del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), OIT son la obligatoriedad de establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de la industria, en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos según lo dispuesto en su Artículo 1. Por otra parte, según se dispone en su Artículo 3, se da libertad a los Estados para disponer los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de aplicación de éstos, siempre con la obligación de consultar antes de su aplicación a los representantes de los trabajadores y empleadores.²³

Más tarde, en 1970, la Conferencia General de la OIT aprueba el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, que va más allá, otorgando a los salarios mínimos que se establezcan conforme al Convenio, fuerza de ley.²⁴

La UE, dado que no tiene competencias para imponer salarios mínimos, ni forma de fijarlos, se limita a incluir la necesidad de fijación de un salario

²³ Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), OIT.

²⁴ Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) OIT.

mínimo en forma de Recomendaciones, que carecen de fuerza vinculante.²⁵ Deja a los ordenamientos jurídicos de los Estados la regulación de estos salarios mínimos, ya sea en forma de un mínimo legal establecido, o bien, a través de salarios mínimos establecidos en virtud de la negociación colectiva.

En España, el Convenio 131, que fue ratificado en 1971, sigue actualmente vigente, teniendo su reconocimiento constitucional a través del artículo 96 CE. Su aplicación no contradice la normativa europea, ni los ordenamientos jurídicos internos de los países, ya que establece que la aplicación del salario mínimo se llevará a cabo para los grupos de asalariados que hagan apropiada la aplicación del sistema, y permite a cada país decidir sobre a qué grupos de asalariados debe aplicarse. Por lo tanto, ni el establecimiento de salarios mínimos establecidos por ley en los distintos países, ni el establecimiento de salarios mínimos mediante negociación colectiva, siendo este último sistema el más utilizado en países como Alemania, Dinamarca o Suecia, contradicen lo dispuesto en el Convenio 131 OIT..

La Constitución Española de 1978 no contiene ninguna referencia expresa al salario mínimo interprofesional. Es cierto que el artículo 35 CE, en línea con lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio 131 OIT²⁶, hace referencia a la “remuneración suficiente” de la actividad laboral para salvaguardar la satisfacción de las necesidades del trabajador y su familia, pero no existe un mandato constitucional explícito para regulación normativa del salario mínimo interprofesional.

La regulación legal específica del salario mínimo interprofesional se encuentra en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

²⁵ Recomendación (UE) 2017/761, de la Comisión, de 26 de abril de 2017 sobre el pilar europeo de derechos sociales, artículo 6 b).

²⁶ Artículo 3. Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) OIT.

Artículo 27. Salario mínimo interprofesional.

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios de consumo.
- b) La productividad media nacional alcanzada.
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.²⁷

El SMI aumentó progresivamente hasta 2009 cuando se hicieron más visibles los efectos de la recesión económica y, a partir de ahí, prácticamente se mantuvo estable con ligeras subidas de hasta el 1,5 %. En 2017 y 2018, con un aparente crecimiento reiterado durante varios años de la economía, la subida se equiparó a las de los años anteriores a la crisis, incluso las superó en 2017. Sin embargo, numerosos estudios demuestran que en España el nivel de incidencia de la subida es relativamente bajo, ya que la negociación colectiva sitúa los niveles salariales mínimos ligeramente por encima de esta referencia legal. Su motivación principal fue recuperar el poder adquisitivo perdido durante los años anteriores y se consiguió tras el aumento de 2018.

²⁷ Artículo 27 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

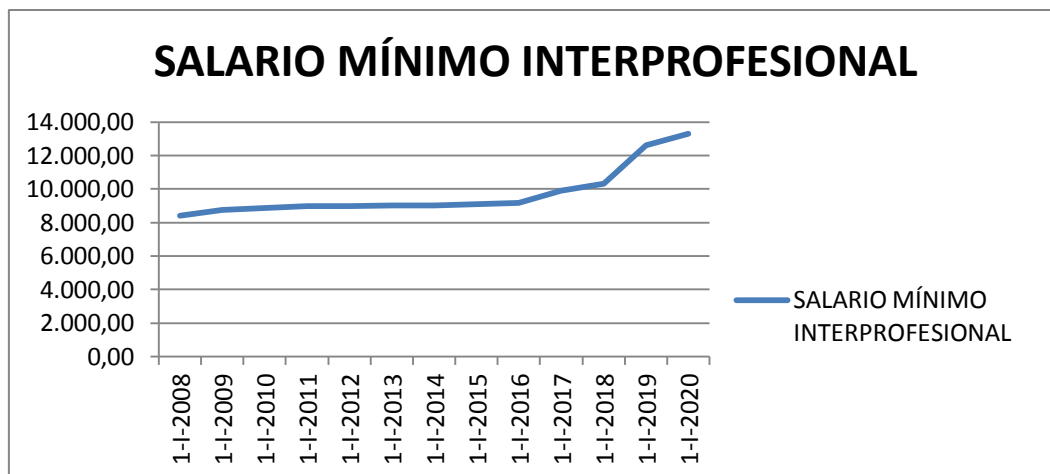


Gráfico 5. Gráfico de elaboración propia a partir de los Reales Decretos que se enumeran en la tabla del Anexo V.

Pero con el R.D.1462/2018, se fue aún más allá, se produjo una subida histórica para el SMI de 2019. Su cuantía alcanzó los 900 € mensuales en 14 pagas, sin que pudiera ser minorado en ningún caso por el salario en especie, lo que supone un incremento del 22,3 % respecto a 2018. En 2020 volvió a incrementarse hasta alcanzar los 950 € mensuales en 14 pagas, lo que supone un nuevo aumento del 5,6 %. Estas subidas se muestran en el Anexo V.

Este aumento del SMI, al margen de que su mayor incidencia se produce en los trabajadores de sectores que carecen de negociación colectiva, tiene sus mayores efectos en un grupo poblacional que tiene salarios bajos y una mayor rotación laboral, como los jóvenes, pero estas subidas también se transmiten, al menos en parte, a otros colectivos con salarios más elevados.²⁸ Frente a la escasa incidencia que tuvo en 2017, en 2019 se produjo una repercusión diez veces mayor.

Aunque no existen demasiados estudios acerca de su impacto en los hogares, hay evidencias de que en los hogares con trabajadores cuyo salario se haya visto incrementado como consecuencia de la subida existe, en promedio, una mayor propensión a consumir. Aunque, por otra parte, hay que tener en cuenta que no todos los hogares afectados van a ver incrementadas

²⁸ Lacuesta, A., Izquierdo, M., Puente, S. (2019): *Análisis del Impacto de la Subida del Salario Mínimo Interprofesional en 2017, sobre la probabilidad de perder el empleo*. Documentos Ocasionales N.º 1902 Banco de España.

sus rentas, ya que en algunos de ellos el trabajador puede quedarse sin empleo y no encontrar uno nuevo como consecuencia del coste asociado que supone para los empresarios dicha subida.²⁹

Si observamos la evolución de la tasa de actividad para la población de entre 16 y 34 años, según su nivel de formación, como se muestra en los Anexos VI y VII, podemos comprobar que existe un claro descenso de la población activa entre la población más joven y con escasos estudios y que este descenso se produce a partir de 2017 y se agudiza aún más en 2019.

Al margen de los efectos sobre la tasa de actividad, según numerosos estudios³⁰, el incremento salarial de 2019 ha dado lugar a un aumento significativo de los contratos parciales fraudulentos y de la economía sumergida, como respuesta a la subida del SMI, ya que actúa como límite de la flexibilidad laboral empresarial e incrementa directa o indirectamente los costes salariales.

En la UE, la tasa de empleo ha ido creciendo progresivamente hasta alcanzar *en 2018 un nuevo máximo en numerosos Estados Miembros*, a la vez que los salarios reales se incrementaron de forma general, aunque no tanto en España y otros países con tasas de desempleo relativamente altas como Francia o Chipre. Por otra parte, hay una especial subida en países como Rumanía, Bulgaria o Polonia, llegando hasta el 5 %.

En la mayoría de países de la UE, los salarios mínimos fijan un límite inferior a la distribución salarial, normalmente mediante disposiciones legales. Aunque el establecimiento de salarios mínimos adecuados, transparentes y previsibles, de forma legal o por negociación colectiva pueda servir para múltiples fines como reducir la desigualdad salarial, o apoyar la inversión y creación de empleo, es indudable que los salarios mínimos aumentan el coste de la contratación de trabajadores con salarios bajos, lo cual, dependiendo de

²⁹ Lacuesta, A., Izquierdo, M., Puente, S. (2019): *Análisis del Impacto de la Subida del Salario Mínimo Interprofesional en 2017, sobre la probabilidad de perder el empleo*. Documentos Ocasionales N.º 1902 Banco de España.

³⁰ Sánchez, A. (2020): *Estudio de Políticas que aceleran la extinción del Estado de bienestar estatal. Salario mínimo interprofesional - SMI a juicio*. Derecho y Cambio Social nº 60. Pp. 1-13.

la estructura de la economía, de la situación macroeconómica de cada Estado y, sobre todo, de las condiciones microeconómicas de las empresas, puede repercutir en las oportunidades de empleo de estos colectivos.

En 2019, los salarios mínimos aumentaron en casi todos los Estados miembros en que se regula legalmente, especialmente en Grecia, España y Polonia, donde se anunció que el SMI se incrementaría en un 50 % durante los siguientes cinco años.³¹

Pese a las subidas de los SMI en los diferentes países, la Comisión Europea, sigue considerando que existen demasiadas desigualdades entre ellos. En la mitad de Estados Miembros, el Salario Mínimo sigue siendo inferior al 50 % del estipulado en países como Alemania o Luxemburgo, mientras que en otros países como Italia, Chipre, Dinamarca o Suecia, no existe un SMI regulado legalmente, sino que los salarios se delimitan mediante la negociación colectiva.

La idea no es fijar un salario mínimo común y de igual cuantía para todos los países, de hecho la UE no tiene competencias en materia de fijación de salarios. Lo que se pretende es asegurar que los salarios mínimos existentes en cada Estado permiten tener unos ingresos decentes.

“No se trata de fijar un salario mínimo europeo uniforme ni de obligar a los países a introducir un salario mínimo reglamentario. Se respetarán las tradiciones nacionales de negociación colectiva”³²

Sin embargo, esta iniciativa aparentemente buena para todos los países ha hecho saltar las alarmas en los países nórdicos (especialmente en Dinamarca y Suecia), donde sus agentes sociales y sus Gobiernos se oponen rotundamente ya que ven peligrar su sistema de negociación colectiva de más de cien años de antigüedad y que les ha llevado a tener los salarios mínimos más altos.

³¹ Propuesta de Informe Conjunto Sobre el Empleo de la Comisión y del Consejo que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa a la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible en 2020.

³² Intervención del vicepresidente económico de la Comisión, Valdis Dombrovskis, al presentar la iniciativa ante la Eurocámara.

El sistema de negociación colectiva de estos países abarca un porcentaje muy grande de los trabajadores (en Suecia el 90 %) y los acuerdos firmados entre los agentes sociales tienen carácter vinculante y se aplican a todos los empleados de la empresa, estén sindicados o no.

Esta medida sería sin duda una forma de restringir la flexibilidad laboral en los países donde no existe el SMI regulado legalmente. En la medida de lo posible, teniendo en cuenta las diferencias culturales y la legislación laboral de cada país, podría ser más acertado seguir el ejemplo de Dinamarca. Su modelo de flexiseguridad, que combina flexibilidad para contratar y despedir con una alta protección social para desempleados y una política activa en el mercado laboral, ha conseguido alcanzar una situación de pleno empleo y unos salarios que son la envidia de todo trabajador europeo.

La obligación de elevar los salarios en países donde los costes laborales son inferiores a la media podría ser contraproducente para sus economías, ya que les podría poner en una peor posición a la hora de competir en el mercado único.

2.2.4. Convenios colectivos

Los convenios colectivos son acuerdos suscritos entre los trabajadores o sus representantes, por un lado, y por otro, por los empresarios o sus representantes, para fijar condiciones de trabajo y productividad. En nuestro país, estos acuerdos tienen su fundamento jurídico en el artículo 37 de la Constitución Española, donde se recoge el derecho a negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Ahora bien, para que los convenios gocen de fuerza vinculante deben cumplir los requisitos establecidos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Estos convenios denominados estatutarios tienen fuerza de ley y se aplican de forma automática a todos los trabajadores y empresarios que se encuentren dentro de su ámbito de aplicación. Sin embargo, cuando los convenios se suscriben sin reunir los requisitos del Título III del Estatuto de los Trabajadores carecen de eficacia normativa, y tienen una eficacia contractual.

En la regulación internacional el derecho a negociación colectiva está desarrollado por el Convenio C154 Convenio sobre la Negociación Colectiva, 1981 (núm. 154) OIT, junto con otras normas³³. En la UE se encuentra regulado en artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.

En el anterior apartado se han tenido en cuenta las subidas del Salario Mínimo Interprofesional como medio para restringir la flexibilidad laboral de las empresas. Estas subidas solo son aplicables a los trabajadores que no se encuentren dentro del ámbito de aplicación de un convenio colectivo que fije mínimos salariales superiores a la cuantía del SMI. La mayoría de trabajadores ya tenían salarios superiores al SMI de 2019, sin embargo, algunos se vieron beneficiados por la subida al no encontrarse dentro del ámbito de convenios colectivos aplicables o por encontrarse en el ámbito de otros con salarios demasiado bajos. Además en algunos convenios se remite al SMI como referencia para el cálculo de determinados complementos, lo que provoca un incremento de estos en cuantía diferente al salario del convenio³⁴. En 2020 la mayoría de estos convenios ya se habían actualizado cuando se produjo la subida del SMI, por lo que la cantidad de trabajadores afectados fue inferior a la de 2019.

Un estudio sobre las empresas multiservicios de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, realizado en 2018, pone de manifiesto que desde la reforma laboral que se llevó a cabo en 2012, las empresas medianas y grandes tienen una clara tendencia a la externalización de prácticamente todas sus actividades, incluidas las que forman parte de su núcleo productivo.

“La empresa auxiliar o proveedora de servicios que asume la titularidad de la actividad objeto de descentralización puede ser:

- Una empresa ya existente dedicada a las actividades relacionadas con la función que se decide externalizar, como ocurre en el *outsourcing*

³³ C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)

³⁴ Por ejemplo: El Convenio del sector del Campo de Valladolid o el Convenio de Lavanderías industriales en Cataluña.

informático, de logística, de seguridad, de limpieza o de *contact center*, entre otros.

- Una empresa creada al amparo de la empresa principal, a la que ésta dota de toda la infraestructura necesaria para realizar su función y que tiene personalidad jurídica propia, aunque con claras conexiones accionariales, económicas, de dirección y de plantillas.
- Una empresa multiservicios que no se especializa en ningún segmento de actividad sino que ofrece un abanico muy amplio de actividades. En la actualidad, estas empresas buscan ofrecer un servicio integral, que abarque todo tipo de servicios. Así la empresa cliente realiza un contrato global con una empresa multiservicios para que ésta le vaya transfiriendo limpiadores, jardineros, camareras de piso, ordenanzas, teleoperadores, etc. ³⁵

No solo se ha constatado una clara tendencia a la subcontratación, sino que la subcontratación de actividades con empresas multiservicios ha acaparado cada vez más actividades con respecto a las empresas especializadas y las empresas creadas al amparo de la empresa principal.

La principal razón por la que ha aumentado la contratación de estas empresas es que, en algunos casos, estas empresas consiguen desarrollar las actividades subcontratadas con un coste menor y mayores beneficios.

En el caso de las Administraciones públicas, que también utilizan la subcontratación de estas empresas de forma habitual (como es el caso de la empresa Tragsa), les permiten tener una mayor flexibilidad externa, adaptando la mano de obra necesaria a las circunstancias del momento determinado, lo que no se podría hacer en caso de contratar trabajadores con plaza fija. Por otra parte, se reducen los costes de gestión en la contratación de trabajadores, como los de selección de personal, ya que mediante una misma empresa se puede contratar profesionales de diferentes sectores u oficios, pudiendo ser más rentable esta subcontratación que contratar trabajadores temporales.

³⁵ Análisis de las empresas multiservicios. UGT FeSMC, Servicios, Movilidad y Consumo.

Al tratarse de un sector nuevo, el de multiservicios, que carecía como tal de convenios colectivos sectoriales previos, se han desarrollado convenios de empresas multiservicios que, en algunas ocasiones, degradan las condiciones laborales de los trabajadores, alejándolos de las mejoras obtenidas tras años de negociación de convenios sectoriales fuertes y consolidados, existentes en otros sectores. En caso de no existir convenio de empresa, existen diferentes posturas doctrinales. Se podría aplicar el convenio colectivo sectorial correspondiente a la actividad preponderante en la empresa, el convenio de la empresa principal o cliente o aplicar tantos convenios como actividades se desarrollen, siempre que no exista un convenio propio de empresa ni exista actividad claramente principal.

Pero en caso de existir convenio de empresa, el empresario podría acogerse a su prioridad aplicativa en determinadas materias.

“La Reforma Laboral trajo consigo la prioridad aplicativa del convenio de empresa, lo que ha permitido la proliferación de convenios de empresas multiservicios que degradan las condiciones laborales de los trabajadores, alejándolos de las mejoras obtenidas tras años de negociación de convenios sectoriales fuertes y consolidados”. El Real Decreto Ley 3/2012 y su posterior Ley 3/2012 permiten la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en determinadas materias, entre ellas los salarios.³⁶

Normalmente, estas organizaciones se rigen por convenios de empresa, negociados con una representación de los trabajadores demasiado débil y es un sector donde apenas existen convenios de ámbito estatal, que permitan una mejor estructuración de la negociación colectiva.

Ya que la mejora de las condiciones laborales está lejos de producirse aún debido a la dificultad de los trabajadores para articular la acción sindical, al menos la mayoría de sus salarios se van a ver incrementados con la subida del SMI en 2019 y 2020 debido a la precariedad laboral del sector.

³⁶ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

“Posiblemente, estemos ante los trabajadores con mayor precariedad del mercado laboral. En general, se trata de trabajadores poco cualificados que trabajan con ritmos de trabajo muy altos, bajo contratos temporales y/o a tiempo parcial, con una elevada exposición a sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y con unas retribuciones que rayan el SMI.”³⁷

La flexibilidad laboral en la negociación de convenios colectivos ha aumentado con la aprobación de la ley 3/2012. Anteriormente a 2012, el ET preveía la ultraactividad de los convenios colectivos, es decir, finalizada la vigencia de los convenios seguían aplicándose indefinidamente mientras se negociaba un convenio nuevo. Con la nueva redacción del artículo 86.3 ET, se pretende, como dice el propio preámbulo de la Ley: “evitar la petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo negociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año”.³⁸

Con este fin, se limita la ultraactividad a un periodo temporal de un año a partir de la finalización de su vigencia. De forma que: “Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.” Aquellos convenios que contengan una cláusula específica que garantice su aplicación durante un límite temporal mayor o hasta que se acuerde un nuevo convenio o laudo arbitral se regirá por lo dispuesto en estas cláusulas.

La incertidumbre que podría causar a los trabajadores y sus representantes, el no llegar a un acuerdo y que sus condiciones laborales pasaran a regirse por convenios de ámbito superior, que no regulen determinadas materias, o por el propio Estatuto de los Trabajadores, con condiciones laborales mucho peores que las de su convenio sectorial, podría haber otorgado un mayor poder de negociación a los empresarios, lo que

³⁷ Análisis de las empresas multiservicios. UGT FeSMC, Servicios, Movilidad y Consumo.

³⁸ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Exposición de motivos.

podría haber empujado a los trabajadores y sus representantes a tener una mayor predisposición llegar a acuerdos en la firma de convenios.

2.2.5. Fiscalidad y regulación empresarial

Los principales impuestos que pagan las empresas en España son: El Impuesto de Sociedades, las cotizaciones a la Seguridad Social y los impuestos regionales y locales. Además de estos impuestos todas las empresas y autónomos pagan el IVA correspondiente a los bienes o servicios que producen o prestan.

Sin embargo, la mayor parte de impuestos corresponde a las cotizaciones de la Seguridad Social, alcanzando más de las tres cuartas partes de todos los impuestos que pagan las empresas. En las grandes empresas la proporción de impuestos destinados a cotizaciones de Seguridad Social suponen aproximadamente un 15% más que en el caso de las PYMES, pero aún siendo así en ambos casos superan el 75 % de los impuestos totales que pagan las empresas.

Aunque las políticas de los sucesivos gobiernos han incluido bonificaciones aplicables a estas cuotas sociales cuando se contrate a personas incluidas en los colectivos de jóvenes, mayores de 50 años o parados de larga duración para facilitar su incorporación al mercado laboral, las cotizaciones siguen suponiendo, desde mi punto de vista, un coste demasiado elevado.

La relevancia de estos costes sociales repercute directamente en el empleo, ya que puede suponer un freno a la hora de que las empresas aumenten las plantillas y los salarios de sus trabajadores. En esta misma línea afectan a los costes de ciertas empresas y autónomos las subidas del SMI.

En el contexto de la UE, la cuña fiscal media sobre el factor trabajo se sitúa en el 37 % de los costes totales. La mayoría de los países se mantienen en el intervalo comprendido entre el 30 % y el 40 %, solamente algunos como Reino Unido, Bulgaria, Chipre o Malta se sitúan por debajo, acercándose al 25 %, mientras que otros como Italia, Francia o Suecia tienen valores por encima

del 40 %.³⁹ España se sitúa aproximadamente en la media, lo que aplicado a un trabajador con un salario de 1.000 € netos en 14 pagas, supone para el empleador un coste de más de 1.800 €. Esta alta presión fiscal global sobre el trabajo supone un problema para la actual situación del mercado laboral español, suponiendo un claro obstáculo para reducir sus elevados niveles de desempleo.⁴⁰

Si tenemos en cuenta la distribución relativa de la recaudación por cotizaciones sociales entre empresario y trabajador, España se sitúa entre las economías con un mayor peso relativo de las cotizaciones a cuenta de los empresarios, suponiendo estas un 72 %, frente al 58 % de media de la UE, lo que supone otro grave impedimento para el aumento de las contrataciones, y la consiguiente reducción del desempleo.⁴¹

Por otra parte la regulación española en materia de medio ambiente, sanidad, prevención de riesgos laborales y otras materias es mucho más restrictiva que en otros países, como por ejemplo los países africanos. Las medidas de obligado cumplimiento que tienen que llevar a cabo las empresas suponen un coste. Esto provoca el encarecimiento de los productos y, por lo tanto hace que las nuestras empresas se encuentren en situación de desventaja competitiva frente a las de otros países a la hora de realizar exportaciones.

3. ULTIMAS MODIFICACIONES DE LA REGULACIÓN LABORAL ESPAÑOLA

3.1. LA REFORMA LABORAL DE 2012

La grave crisis económica que atravesó España desde el 2008, llevó al país a una situación insostenible. A finales de 2011 se registraron más de cinco

³⁹ De acuerdo con López, D. et al (2018)

⁴⁰ Reflexiones de López, A (2011)

⁴¹ En concordancia con López, D. et al (2018)

millones de parados, una tasa de paro del 50 % para los menores de 25 años y una alta tasa de temporalidad en los contratos laborales (casi el 25%⁴²).

Ante esta situación económica y como consecuencia a las presiones recibidas desde Bruselas por parte de la UE⁴³ para que se tomaran medidas drásticas que permitieran al país salir de la crisis, el Gobierno llevó a cabo una profunda reforma del mercado laboral español con el objetivo de frenar la destrucción de empleo y adaptar nuestro modelo laboral a las condiciones existentes. Para ello se aprobó el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que posteriormente fue aprobada por las Cortes Generales en forma de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Su principal misión era dar más flexibilidad a los empresarios y al modelo regulador laboral español para fomentar la creación de nuevos empleos y aumentar la estabilidad de los empleos existentes.

“La reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc. El objetivo es la flexiseguridad.”⁴⁴

El conjunto de medidas se dividió en cuatro bloques:

- Favorecer la empleabilidad de los trabajadores y la intermediación.
- Fomentar la contratación indefinida y creación de empleo.
- Favorecer la flexibilidad interna de las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.

⁴² Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disposiciones generales, I, párrafo 4.

⁴³ Recomendación de 12 de julio de 2011, relativa al Programa Nacional de Reforma de 2011 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad actualizado de España (2011-2014) y, posteriormente en 2012, la Recomendación del Consejo de 10 de julio de 2012 sobre el Programa Nacional de Reforma de 2012 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de España para 2012-2015.

⁴⁴ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- Favorecer la eficiencia del mercado y evitar la dualidad laboral.

En primer lugar, para favorecer la empleabilidad y la intermediación se introdujo un bloque de medidas que permitían aumentar la formación de trabajadores y desempleados y mejoraban la intermediación permitiendo a las empresas de trabajo temporal actuar como agencias de colocación, siempre que reúnan una serie de requisitos.

Para aumentar la contratación indefinida de trabajadores y fomentar la creación de empleo, se implantó la reducción de cuotas de Seguridad Social a cargo de la empresa en determinados contratos, para determinados colectivos y siempre que reunieran una serie de requisitos. Algunos de estos contratos eran los de formación y aprendizaje o los contratos de prácticas, de relevo y de sustitución en caso de su transformación en indefinidos. También se desarrollaron bonificaciones para nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos y bonificaciones para las empresas que mantuvieran más tiempo contratados a sus trabajadores fijos discontinuos (noviembre y marzo).

En el caso de los contratos a tiempo parcial, se permite la realización de horas extraordinarias y complementarias, siempre que no se supere el límite máximo establecido y en el caso de las horas complementarias, cuando se hubiera concertado explícitamente en el contrato de trabajo. Esta medida permite a los empresarios contratar trabajadores con jornada parcial e incrementar sus horas de trabajo unilateralmente en casos de aumento de producción o actividad.

Otra de las medidas más importantes fue la implantación de un contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, para empresas de menos de 50 trabajadores, que les permitía reuniendo una serie de requisitos contratar a trabajadores de forma indefinida, obteniendo una serie de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social a cargo de la empresa. Este tipo de contrato tenía un periodo de prueba de un año en todo caso.

Sin duda, la medida más importante, dadas las actuales circunstancias fue la regulación del trabajo a distancia, que hasta ese momento no existía, ya

que solo estaba regulado el trabajo a domicilio. Se garantizaba que los trabajadores tuvieran los mismos derechos que los trabajadores que realizaban su actividad físicamente dentro de la empresa, incluidos los derechos en materia de formación.

Aunque estas medidas, no son medidas directamente relacionadas con la flexibilidad laboral, reducen los costes de contratación de los trabajadores y, por lo tanto, también incrementan la flexibilidad al aumentar la facilidad de los empresarios para contratar trabajadores.

Las medidas más importantes y de mayor envergadura se llevaron a cabo en el campo de la flexibilidad laboral. Debido a su importancia voy a analizarlas una a una:

- Artículo 8. Clasificación profesional. En casos de polivalencia funcional, anteriormente se tenía en cuenta la categoría superior cuando se realizaban funciones de varias categorías, mientras que con esta nueva Ley se tiene en cuenta la categoría a cuyas funciones el trabajador dedica la mayor parte de su tiempo.
- Artículo 9. Tiempo de trabajo. Jornada flexible. Se permite, por primera vez, a la empresa implantar la distribución irregular de la jornada de forma unilateral hasta el 10%. Aunque se reconoce el derecho del trabajador a adaptar su jornada para la conciliación de su vida personal y familiar, esta adaptación solo puede llevarse a cabo mediante pacto con el empresario, por lo que éste podrá en última instancia seguir adaptando la jornada de forma unilateral cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Artículo 10. Movilidad funcional. La realización de funciones inferiores, que solo era posible hasta entonces para cubrir necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, podrá llevarse a cabo para todo tipo de necesidades siempre que existan razones probadas y por el tiempo imprescindible.
- Artículo 11. Movilidad geográfica. Entre las razones que se consideraban para dar validez a los traslados anteriormente se encontraban las económicas, que son sustituidas mediante esta nueva Ley por las

competitivas. También se eliminó la posibilidad de que la autoridad laboral pudiera ordenar la paralización de la efectividad del traslado.

- Artículo 12. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. En este ámbito, la Ley 3/2012 añade la cuantía salarial como una de las materias susceptibles de modificación y permite al trabajador rescindir su contrato si no está de acuerdo con cualquiera de las modificaciones impuestas por la empresa con una indemnización de 20 días por año de antigüedad y límite de nueve mensualidades.
- Artículo 13. Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor:
 - Se exime de exigir autorización de la autoridad laboral para iniciar el procedimiento, y simplemente “la autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Salvo en el caso de que sean causas derivadas de fuerza mayor. Para estos casos se mantiene la necesidad de autorización administrativa.
 - La autoridad laboral ya no puede paralizar la suspensión, sino que el procedimiento solamente podrá ser impugnado tras su finalización por las siguientes razones: "ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión", o por otra parte “La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.”
- Artículo 14. Negociación colectiva. En esta materia se producen importantes cambios:
 - Se permite la inaplicación del convenio en determinadas materias (Jornada, horario, turnos, remuneración y salarios, rendimiento,

funciones, mejoras voluntarias de Seguridad Social), mientras que con la regulación anterior solo se permitía en materia salarial.

- Se otorga prioridad aplicativa del convenio de empresa en determinadas materias.
- Se elimina la regulación del plazo máximo para la negociación de convenios.
- Se elimina la limitación del 5% de distribución de jornada irregular.
- Durante la vigencia del convenio los sujetos legitimados podrán revisarlo.
- Si transcurre el plazo máximo de negociación sin acuerdo, el convenio pierde su vigencia.
 - Con la regulación anterior: “En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.”
 - Con la Ley 3/2012: “Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.”
- Artículo 15. Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada. Se establecen bonificaciones del 50 % de las cuotas de Seguridad Social a cargo de la empresa durante un máximo de 240 días por trabajador condicionadas a la obligación de mantenerles contratados un año, en caso contrario se deberán devolver dichas bonificaciones. A la vez se seguirá aplicando el Programa de Fomento del Empleo con las bonificaciones establecidas en la Ley 43/2006. Estas bonificaciones son compatibles con otras ayudas hasta el 100 % de la cuota empresarial de Seguridad Social.

- Artículo 16. Reposición del derecho a la prestación por desempleo. Cuando tras un periodo de suspensión de contratos se extingan los contratos mediante despido colectivo (art. 51 ET), con la nueva legislación, se reponen las prestaciones durante un máximo de 180 días.
- Artículo 17. Suspensión temporal hasta el 31 de diciembre de 2012 de la aplicación del artículo 15.5 ET. Se suspende su aplicación de este artículo, que suponía que los contratos temporales con un periodo de duración superior a 24 meses dentro de un periodo de 30 meses, pasaban a considerarse como contratos indefinidos.
- Artículo 18. Extinción del contrato de trabajo. Las principales medidas implantadas son:
 - En el caso del despido colectivo se dispuso el siguiente cambio:
 - Según la regulación anterior: “A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.”
 - Con la Ley 3/2012: “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.”

Aunque el cambio de regulación sí facilitó la aplicación de las razones de índole económica, la interpretación judicial no permitió que simplemente se tuvieran en cuenta la disminución de ingresos durante tres trimestres consecutivos, sino que exigía que existiera cierta razonabilidad o proporcionalidad en la medida.⁴⁵

- Se exime de exigir autorización de la autoridad laboral para iniciar el procedimiento, y simplemente “la autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

⁴⁵ STS 1544/2019 de 20 de marzo de 2019.

- Con la entrada en vigor de esta Ley, se reduce la indemnización por despido improcedente de 45 días de salario por año a 33 días de salario por año, durante un máximo de 24 mensualidades. También se estableció que en caso de despidos colectivos en empresas de menos de 25 trabajadores, que cuando tuvieran contratos indefinidos, 8 de los 20 días correspondientes de indemnización serían por FOGASA, pero esta indemnización fue suprimida por la Ley 22/2013.
- Extinción: Se eliminó el límite anterior del 2,5% de absentismo en el total de la plantilla como requisito para extinguir los contratos, pero no se consideran como faltas de asistencia en caso de cáncer o enfermedad grave. Sin embargo, el artículo 52.D) ET, que contenía esta modificación, ha sido derogado por el Real Decreto-ley 4/2020.
- Los salarios de tramitación se pagan, en caso de optar por la readmisión, hasta la readmisión efectiva del trabajador o hasta que éste encuentra un nuevo empleo. Por tanto se elimina definitivamente el pago de los salarios de tramitación en caso de que el empresario, o en su caso el trabajador, opte por la indemnización.

En términos generales, se da un mayor poder al empresario para *desarrollar numerosas actuaciones de forma unilateral*, lo que permite una mejor adaptación del nivel de contratación a las circunstancias cambiantes del mercado. En todo caso, la actuación unilateral del empresario está sometida, al procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores y a la revisión por parte de la jurisdicción social sobre la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que alegue el empleador. Sin embargo, en una época en dónde el desempleo era tan elevado en nuestro país, muchas medidas de flexibilidad interna eran aceptadas por los trabajadores por el miedo a perder sus empleos.

En el preámbulo de esta Ley⁴⁶ se pone de manifiesto la enorme necesidad de crear empleo en nuestro país en ese momento. Sin embargo, aunque se implementan numerosas bonificaciones y reducciones de las cuotas de seguridad social a cargo de la empresa para el fomento del empleo y el aumento de la contratación de trabajadores indefinidos, lo cierto es que la el grueso de las medidas va dirigido al aumento de la flexibilidad laboral de las empresas y a la reducción de trámites y costes para mejorar la competitividad empresarial y evitar el cierre de empresas.

La reforma recibió numerosas críticas por seguir la misma línea que la anterior reforma que se había llevado a cabo en el año 2010, que no obtuvo apenas resultados, y que no consiguió reducir el desempleo ni acabar con la situación de precariedad laboral que se vivía hasta el momento.⁴⁷ Algunas de estas críticas se centraron en el sentido de que tanto la Reforma Laboral de 2012, como la de 2010, buscaron dar primacía a la flexibilidad interna empresarial como medio para evitar los procesos de flexibilidad externa (fundamentalmente los despidos). Sin embargo, no pusieron ningún impedimento para intentar reducir los procesos de flexibilidad externa, al contrario, “no ha hecho otra cosa que poner en manos de los empresarios nuevos medios, acumulativos y en modo alguno alternativos, (...) terminando por acrecer y ensanchar de modo no razonable los poderes discrecionales de los titulares de empresas”.⁴⁸

3.2. CAMBIOS RECIENTES

Con la Reforma Laboral llevada a cabo mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, se consiguió “superar algunos de los obstáculos fundamentales para la reactivación económica”. Sin embargo, seguía siendo necesario continuar reformando algunos aspectos para continuar con la creación de empleo.

Uno de los sectores fundamentales de nuestra economía son las PYMES y autónomos, debido a su elevada importancia tanto “cuantitativa como

⁴⁶ Ley 3/2012, de 16 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁴⁷ Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio y Ley 35/2011, de 17 de septiembre.

⁴⁸ (Valdés, 2011, pp. 6-9)

cualitativa” y a que “constituyen uno de los principales motores para dinamizar la economía española, dada su capacidad de generar empleo y su potencial para la creación de valor”.⁴⁹ Estas empresas y emprendedores tenían dificultades debido al entorno laboral, fiscal, financiero y regulatorio.

Para apoyar a estos colectivos, fomentar la cultura emprendedora, y en especial, a los jóvenes emprendedores se aprobó la Ley 11/2013, de 26 de julio. Entre otros objetivos de esta Ley también se encontraba también la reducción del desempleo juvenil, que en ese momento era muy elevado en nuestro país. La nueva regulación permitía que los emprendedores y empresarios pudieran beneficiarse de una serie de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social e incentivos fiscales, además de otras facilidades como el cobro de prestaciones por desempleo a la vez que desarrollaban la actividad económica. En esta misma línea se aprobó la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. En 2015 se revisó esta Ley derogando algunos artículos y en 2018 se derogan numerosas medidas de esta Ley, entre ellas el contrato de primer empleo joven y otros incentivos para la contratación de trabajadores jóvenes.

En el año 2014 apenas se aprueba legislación laboral nueva. La Ley 22/13 de Presupuestos Generales del Estado para 2014, suprimió la responsabilidad directa de FOGASA en el abono de las indemnizaciones por despidos colectivos en empresas de menos de 25 trabajadores. También merece la pena mencionar el Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, que establece, en línea con la legislación de 2013, nuevas reducciones en las cuotas empresariales de Seguridad Social para la contratación de nuevos trabajadores, y por otra parte, la Ley 1/2014, de 28 de febrero, y el Real Decreto 3/2014, de 10 de enero, que incluyen medidas para la protección de trabajadores con jornada parcial y ayudas previas a la jubilación ordinaria para trabajadores afectados por procesos de reestructuraciones empresariales, respectivamente.

⁴⁹ Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Para unificar la normativa aprobada en los años anteriores en materia de políticas de empleo, el Gobierno es autorizado para “aprobar un texto refundido en el que se integrasen debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo”⁵⁰ y el resto de disposiciones normativas aprobados en esta materia. Esto se materializa mediante el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba la Ley de Empleo.

Misma cuestión ocurre en el caso de la legislación laboral, en cuyo ámbito se habían aprobado numerosas disposiciones, que se unifican y armonizan mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, derogando en su totalidad el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, junto con numerosas disposiciones aprobadas posteriormente a este decreto y que quedan derogadas, modificadas o incluidas en el nuevo texto refundido.

Entre 2015 y 2019 se aprobó muy poca legislación laboral en nuestro país. Cabe mencionar el establecimiento de los salarios mínimos interprofesionales de 2016, 2018 y 2019 y el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, se estableció el registro obligatorio de jornada para todas las empresas y todos sus trabajadores. Anteriormente este registro sólo era obligatorio para los trabajadores con contratos a tiempo parcial.

Por otra parte, mediante la aprobación de: El Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, el Real Decreto-ley 7/2017, de 28 de abril, por el que se prorroga y modifica el Programa de Activación para el Empleo y el Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se establecen las líneas generales a seguir en materia de políticas de empleo para los años posteriores.

⁵⁰ Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba la Ley de Empleo.

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el virus COVID-19 como pandemia internacional. El Gobierno, para hacer frente a esta situación y proteger la salud y seguridad de los ciudadanos ante esta grave y excepcional situación decidió, mediante el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, declarar el estado de alarma en España.

Durante el estado de alarma, la movilidad de las personas y la actividad económica, el transporte y otras actividades han quedado suspendidas, reducidas o limitadas. En consecuencia, muchos trabajadores y empresarios no han podido desarrollar su actividad con la pérdida adquisitiva que ello conlleva. Para hacer frente a esta situación, el Gobierno aprobó el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Además de numerosas ayudas para colectivos vulnerables, como la moratoria en el pago de algunos gastos, las principales medidas laborales que se incluyen en este Real Decreto-ley son:

- El carácter preferente del trabajo a distancia.
- El derecho de adaptación del horario y reducción de jornada en determinadas circunstancias relacionadas con el COVID-19.
- Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Esta prestación está dirigida a determinados Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y a trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Seguridad Social de Trabajadores del Mar.
- Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos.
 - Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor (artículo 22).

- Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción (artículo 23).
- Para la salvaguarda del empleo se establece mediante la disposición adicional sexta que: “Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.”

Las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos están siendo utilizadas por numerosas empresas para superar la crisis sanitaria. Según los datos publicados como avance por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, mediante la Estadística de Regulación de empleo, los trabajadores afectados por suspensiones de contrato o reducciones de jornada habrían podido aumentar entorno al 2.273 % con respecto a los datos del mismo periodo (enero-marzo) en 2019. Aunque estos datos son aún provisionales, ya que se han ampliado los plazos, debido a la crisis, para que las autoridades laborales puedan aportar dichos datos a la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

Lo dispuesto en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020 solo se podrá aplicar en los supuestos en que “tengan su causa directa en pérdidas de actividad sea consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma”, y tendrán vigencia mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19”.⁵¹ Son una serie de especialidades aplicables a los procedimientos de suspensión de contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, regulados en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 únicamente se delimitan las causas concretas relacionadas con el COVID-19 y por las que puede alegarse fuerza mayor, y establece el mismo procedimiento dispuesto en los

⁵¹ Apartado 1, del artículo 22 y artículo 28 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

artículos 47 y 51.7 del Real Decreto Legislativo 2/2015, para casos de fuerza mayor.

En el caso de procedimientos por causa económica, técnica, organizativa y de producción, las medidas excepcionales establecidas en el artículo 23 de este Real Decreto-ley, aparte de las causas ya descritas anteriormente, se centran en la reducción de los plazos máximos, tanto para la constitución de comisión representativa, que será de 5 días, como para el desarrollo del periodo de consultas, que será de 7 días, siendo de 7 días y 15 días respectivamente el plazo regulado en el artículo 47 del Real Decreto Legislativo 2/2015. Por otra parte, “el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días”, mientras que según la regulación del artículo 47 del Real Decreto Legislativo 2/2015, la solicitud de este informe es preceptiva en el plazo improrrogable de 15 días. Para el resto, al igual que en el caso anterior se remite a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

Cabe mencionar también como medidas importantes de este Real Decreto-Ley 8/2020: La exoneración del pago a las empresas de las cuotas de Seguridad Social, en concepto de recaudación conjunta, correspondientes a los trabajadores afectados por suspensiones o reducciones de jornada en un 75 %, y en el caso de que la empresa tenga menos de 50 trabajadores en un 100% y el reconocimiento del derecho a prestación contributiva por desempleo a los trabajadores afectados, aunque no reúnan el periodo mínimo de cotización requerido y, por otra parte, que el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo no computará a “efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos”.⁵²

Durante los últimos días se ha hablado mucho de la derogación de la reforma laboral del año 2012 que pretende llevar a cabo el Gobierno actual. Sin embargo, según las declaraciones recientes a los medios de comunicación realizadas por miembros del Gobierno no queda claro qué tipo de derogación

⁵² Artículo 24 y artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

se pretende realizar, ya que estas declaraciones en muchos casos son contradictorias.

El Ejecutivo ha planteado que podría intentar llevar a cabo una derogación parcial de la reforma laboral para eliminar los aspectos más lesivos de la Ley 3/2012, aunque aún no ha dejado claro cuáles son estos “aspectos más lesivos”. El único aspecto que ha sido modificado hasta el momento es el relativo al despido objetivo por faltas de asistencia intermitentes, aunque estuvieran justificadas, regulado en el apartado D. del artículo 52 ET, que ha sido derogado con el Real Decreto-ley 4/2020.

4. CONCLUSIONES

La flexibilidad laboral es necesaria para las condiciones de mercado actuales, ya que los cambios que se producen en el entorno son cada vez más rápidos y drásticos. Para que las empresas puedan ser competitivas deben ser capaces de adaptarse rápidamente a estos cambios.

Sin embargo, también hay que considerar que los trabajadores necesitan tener una estabilidad en sus empleos para poder conciliar su vida laboral y su vida personal. Normalmente los trabajadores con empleos estables serán más propensos a invertir y consumir, haciendo que el dinero se mueva y la economía mejore, que aquellos con empleos temporales o condiciones demasiado flexibles.

Por otra parte, también hay que tener en cuenta que los mercados de trabajo más flexibles tienen normalmente menos desempleo que lo más rígidos. En mi opinión lo difícil es buscar el punto de equilibrio entre la rigidez y la flexibilidad en cada momento según las circunstancias económicas y de los mercados.

Los Gobiernos que se han sucedido en los últimos años siempre han estado prometiendo acabar con el desempleo y la precariedad laboral, aunque las medidas que llevan a cabo no parecen siempre estar encaminadas a tal fin.

La implantación del contrato de apoyo a los emprendedores, llevada a cabo para superar la crisis económica de 2008, desde mi punto de vista fue una medida acertada. Sin embargo, aunque la sentencia TC, STC 119/2014 de 16 de julio de 2014, consideraba que el periodo de prueba de un año no es excesivamente alto, en mi opinión sí lo es porque la evaluación de las tareas que puede desarrollar un trabajador con una formación media/baja puede evaluarse en un periodo de tiempo mucho menor de un año. De hecho ninguna empresa que contrata a un trabajador de forma temporal espera un año para saber si ese trabajador “le sirve o no”.

Por otra parte, existen demasiados tipos de contratos y demasiados requisitos y, muchas veces, la legislación no deja claros estos requisitos, por lo que tanto autónomos, como PYMES o incluso grandes empresas, necesitan contratar abogados y profesionales para realizar casi cualquier gestión, lo que encarece los costes de contratación de trabajadores.

Además la utilización de los contratos temporales es tan elevada debido principalmente a que los gastos que supone para la empresa la finalización de los contratos son insignificantes comparados con los de los trabajadores con contratos indefinidos. Por lo tanto, yo creo que lo más lógico sería equiparar en lo más posible ambas indemnizaciones para que las empresas opten más por la realización de contratos indefinidos que temporales.

Otra de las medidas que intenta frenar la precariedad y el desempleo es la regulación de horas extraordinarias (art. 35 ET), que sitúa el límite máximo de realización de estas horas en 80 anuales por trabajador. Es una medida anterior a estas reformas que ha sido reforzada mediante el registro obligatorio de jornada para todas las empresas y todos sus trabajadores regulado mediante el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Porque desde mi punto de vista, y basándome en mi experiencia profesional, esta medida no hace sino aumentar la precariedad, ya que en muchos casos los trabajadores se ven “forzados” a realizar todas las horas extraordinarias que la empresa les pida por miedo a perder sus empleos.

En caso de que los trabajadores hubieran realizado sus 80 horas anuales, las empresas deberían contratar más trabajadores para cubrir esa demanda de trabajo. Sin embargo, en la mayoría de los casos no se contratan más trabajadores, sino que los trabajadores superan las 80 horas sin cobrarlas o bien a cambio de días de vacaciones.

Con esta nueva regulación sobre el registro de la jornada, las empresas tienen la obligación que registrar todas las horas extras que se realizan, por lo que es más difícil que los trabajadores superen las 80 horas sin cobrarlas, pero las empresas pueden seguir pagándolas en forma de vacaciones.

La reforma de 2012 ha tenido muchas repercusiones negativas para los intereses de los trabajadores. La limitación de la ultraactividad ha dado lugar a que numerosos convenios que se habían prorrogado de año en año sin renegociarse han tenido que negociarse de nuevo dando lugar a conflictos. La jurisprudencia ha seguido diferentes doctrinas en los casos en que la limitación de la ultraactividad ha derivado en la pérdida de vigencia de los convenios. En algunos casos los trabajadores han seguido manteniendo sus derechos, en otros casos han pasado a regirse por convenios de ámbito superior con peores condiciones laborales. Esto podría haber servido como medio de presión a los empresarios y sus representantes para firmar convenios sectoriales más flexibles y con condiciones más beneficiosas para ellos.

Sin embargo, yo creo que es aún más preocupante el aumento de facilidades que ha otorgado la reforma laboral de 2012 a las empresas para descolgarse de los convenios sectoriales, y mediante la aplicación de convenios de empresa con peores condiciones amparados por la prioridad aplicativa del convenio de empresa. Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el porcentaje de asalariados cubiertos por convenios colectivos sectoriales se redujo desde 2012 a 2015 en aproximadamente un 35% y aproximadamente unos cuatro millones de trabajadores dejaron de estar sujetos a estos pactos.

Sin embargo, en 2012 en nuestro país había casi cinco millones de parados y a medida que las medidas implantadas han hecho efecto, las cifras de desempleados se han reducido considerablemente hasta los tres millones

de parados. Indudablemente, no se puede achacar esta mejora solo a la reforma, sino también otros factores, como la economía o el comercio. La reducción del desempleo, es buena para nuestro país y se ha conseguido mejorar la situación hasta 2019, pero teniendo en cuenta los salarios y la temporalidad, podemos considerar que los contratos laborales cada vez son más precarios y de lo que lo eran antes de la reforma. El índice de temporalidad, según datos del INE, ha experimentado una clara tendencia a la alta hasta 2019.

Una de las medidas que considero que sí ha contribuido a reducir la precariedad laboral es la subida del SMI de 2019, ya que ha reducido la brecha en gran medida entre salarios y ha contribuido a que los trabajadores con salarios más bajos, al menos tengan un sueldo “digno”.

He considerado la evolución del mercado laboral hasta 2020 porque actualmente nos encontramos en un periodo incierto. La actual situación de crisis que estamos viviendo hace que el mercado laboral esté prácticamente paralizado.

Sin embargo, el Gobierno ha planteado la derogación de la Reforma Laboral de 2012, para tratar de eliminar los “aspectos más lesivos”. Aún no se han producido declaraciones claras del Ejecutivo sobre cuáles son estos aspectos que consideran más lesivos. Sin embargo, han utilizado los llamados “ERTES” como medida fundamental para salir de la crisis y en declaraciones realizadas recientemente por Ministras del Gobierno han considerado que ni las medidas de flexibilidad, ni la reducción de las indemnizaciones por despido forman parte de estos “aspectos más lesivos”. Llegados a este punto, queda la duda de ¿Cuáles son los llamados “aspectos más lesivos” para los trabajadores? ¿Qué criterios se toman para considerar cuáles son estos aspectos?

Sin duda los trabajadores despedidos a partir de 2012, afectados por la reducción de las indemnizaciones por despido no pensaran que esta reducción no forma parte de los aspectos más lesivos, ya que las indemnizaciones por despido colectivo llegaron a alcanzar los 60 días de salario por año hasta un máximo de 48 mensualidades en años anteriores a la reforma.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Albizu, E. (1997): *Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos*. Editorial Ariel, Barcelona.
- Bel, J. (2013): “*El capital contra los trabajadores*”, Revista rebelión. pp. 1-4. <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=177364>, 10-01-2018.
- Harvey, D. (2005): *A Brief History of Neoliberalism*. Editorial Oxford, New York.
- Moral Martín, J.D. (2018): *Brunet i lcart*. I. Sociol. trab. , 93: pp. 307-326.
- Blossfeld, H.P. , Buchholz, S. , Bukodi, E. , Ebralidze, E. , Kurz, K. , Relikowski, I. y Schmelzer, P. (2005): *Flexibility processes and social inequalities at labor market entry and in the early career*. FlexCAREER Working Paper No.1.
- Recio, A. (1994): *Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 5 pp. 57-65.
- Quintana, J.M. (2012): *¿Flexibilidad laboral, flexiseguridad o flexplotación?* Lan Harremanak/26 (2012) pp. 131-159.
- Landa, J.P. (2014): *Flexibilidad interna e innovación en la empresa*. Editorial: Dykinson, Madrid. pp.30-34.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se aprueba el Código Civil.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64), OIT.
- Carta de Derechos Fundamentales de la UE (2000/C 364/01).

- Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparente y previsible en la Unión Europea.
- Pilar europeo de derechos sociales, aprobado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, durante la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento celebrada en Gotemburgo, Suecia.
- Martínez Pastor, J. I., & Bernardi, F. (2011): *La flexibilidad laboral: significados y consecuencias*. Política Y Sociedad, 48(2) pp. 381-402. https://doi.org/10.5209/rev_POSO.2011.v48.n2.9
- INE, encuesta trimestral del Coste laboral.
- Anghel, B. , Basso, E. , Bover, O. , Casado, J.M. , Hospido, L. , Izquierdo, M. , Kataryniuk, I.A. , Lacuesta, A. , Montero, J.M. , Vozmediano, E. (2018): *La desigualdad de la renta, el consumo y la riqueza en España*. Documentos ocasionales nº 6, Banco de España. Editorial: Eurosistema. pp. 1-49.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Boletín gratuito de la Comisión Europea sobre empleo, asuntos sociales e inclusión que tiene como fuente: El estudio de la evolución del empleo y de la situación social en Europa de 2013.
- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), OIT.
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) OIT.
- Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017 sobre el pilar europeo de derechos sociales.
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) OIT.

- Lacuesta, A. , Izquierdo, M. , Puente, S. *Un Análisis del Impacto de la Subida del Salario Mínimo Interprofesional en 2017, sobre la probabilidad de perder el empleo*. Documentos Ocasionales N.º 2, Banco de España. Editorial: Eurosistema. pp. 1-23
- Sánchez, A. (2020): *Estudio de Políticas que aceleran la extinción del Estado de bienestar estatal (I): Salario mínimo interprofesional - SMI a juicio*. Derecho y Cambio Social nº 60. Pp. 1-13.
- Propuesta de Informe Conjunto Sobre el Empleo de la Comisión y del Consejo que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa a la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible en 2020.
- Gabinete técnico, (2018): *Análisis de las empresas multiservicios*. UGT FeSMC, Servicios, Movilidad y Consumo. pp. 1-74.
- López, D. , García, C. (2018): *Estructura Impositiva de España en el contexto de la Unión Europea*. Documentos Ocasionales N° 10. Banco de España. pp. 1-63.
- López, A. , (2018): *La cuña fiscal sobre el factor trabajo. Análisis comparado*. Universidad de Santiago de Compostela. pp. 1-38.
<https://archivo.consejo.org.ar/congresos/material/16congresotributario/LopezDiaz.pdf>
- Recomendación de 12 de julio de 2011, relativa al Programa Nacional de Reforma de 2011 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad actualizado de España (2011-2014) y, posteriormente en 2012, la Recomendación del Consejo de 10 de julio de 2012 sobre el Programa Nacional de Reforma de 2012 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de España para 2012-2015.
- Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio y Ley 35/2011, de 17 de septiembre.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba la Ley de Empleo.
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- Valdés Dal-Re, F. (2011). *La juridificación del concepto de flexibilidad interna*. La Ley. Relaciones Laborales ,22, 1-9.
- STS 1544/2019 de 20 de marzo de 2019.

ANEXO I:

Comparativa salarial - IPC			
Año	Salario	%	IPC
2008	23252		
2009	24164	3,92%	0,29%
2010	24786	2,57%	1,78%
2011	25515	2,94%	3,21%
2012	25894	1,49%	2,45%
2013	26027	0,51%	1,43%
2014	26191	0,63%	-0,14%
2015	26475	1,08%	-0,50%
2016	26449	-0,10%	-0,19%
2017	26550	0,38%	1,97%
2018	26922	1,40%	1,69%
2019	27537	2,28%	0,69%

Comparativa variación salarial-IPC

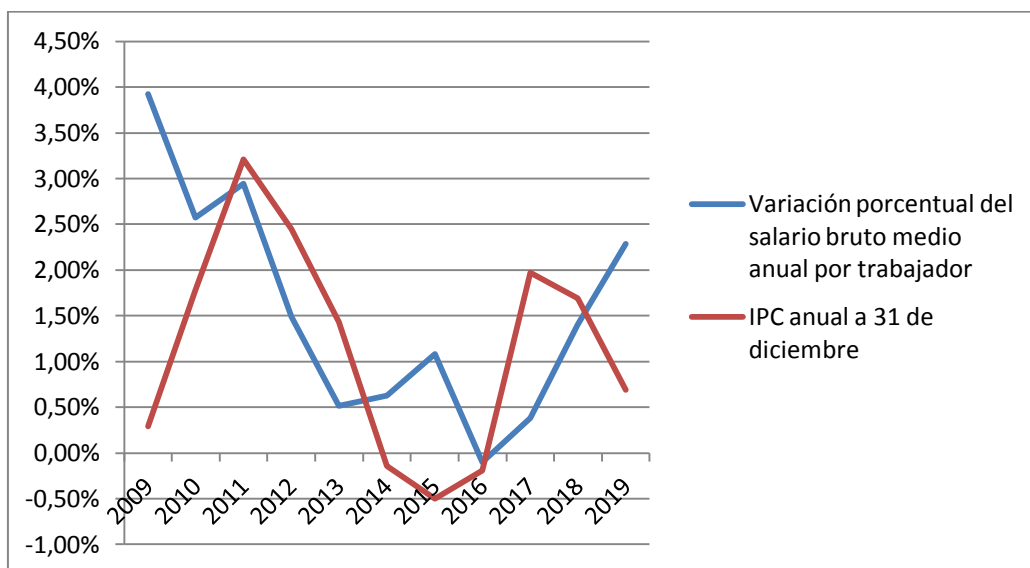


Tabla y gráfico de elaboración propia a partir de datos del periódico expansión sobre los salarios brutos medios anuales y del INE sobre el IPC anual.
<https://datosmacro.expansion.com/mercado-laboral/salario-medio/espana#:~:text=El%20salario%20m%C3%A9dio%20en%20Espa%C3%B1a,es%20decir%2C%20615%20euros..>

ANEXO II:

Ocupados por estado civil, sexo y grupo de edad
Encuesta de Población Activa (EPA), Ambos sexos, Total, Total

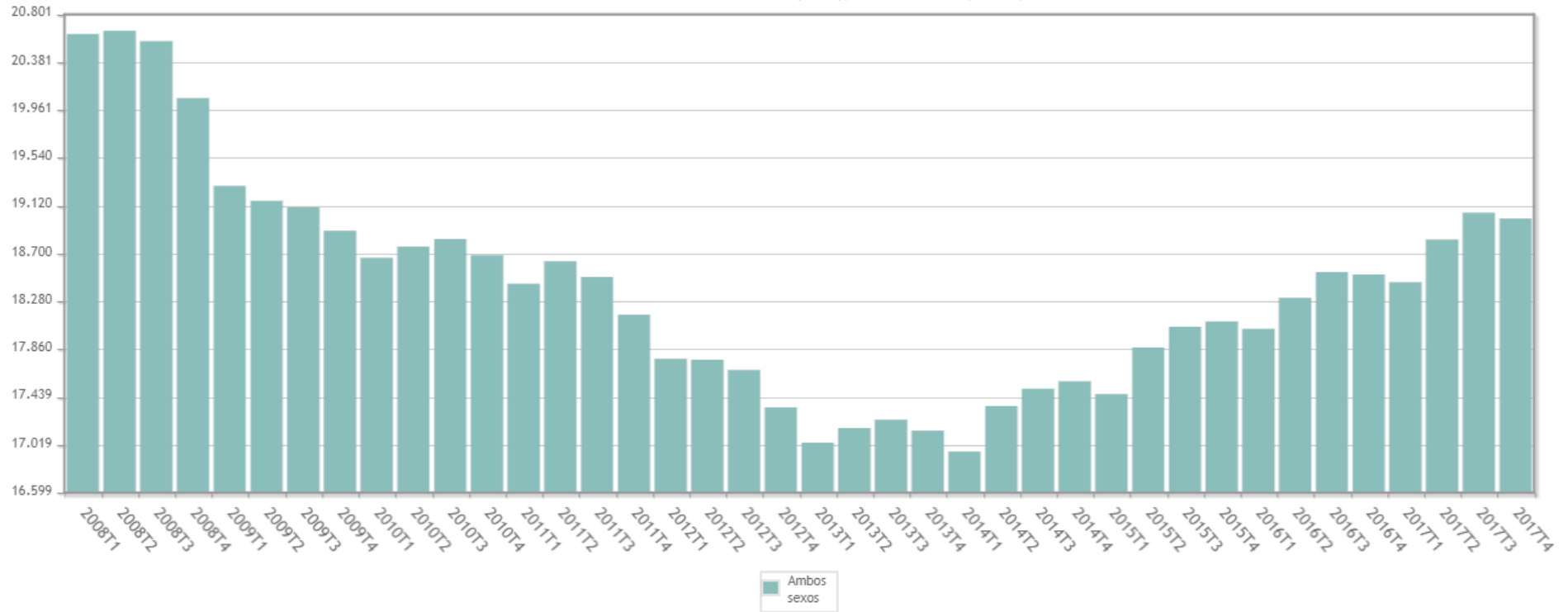


Gráfico procedente del INE en relación a la EPA. Datos nacionales de población ocupada de ambos sexos y todos los grupos de edad.

ANEXO III:

Medias y percentiles por sexo y CCAA
Encuesta Anual de Estructura Salarial, Comunidades autónomas, Ambos sexos, Media

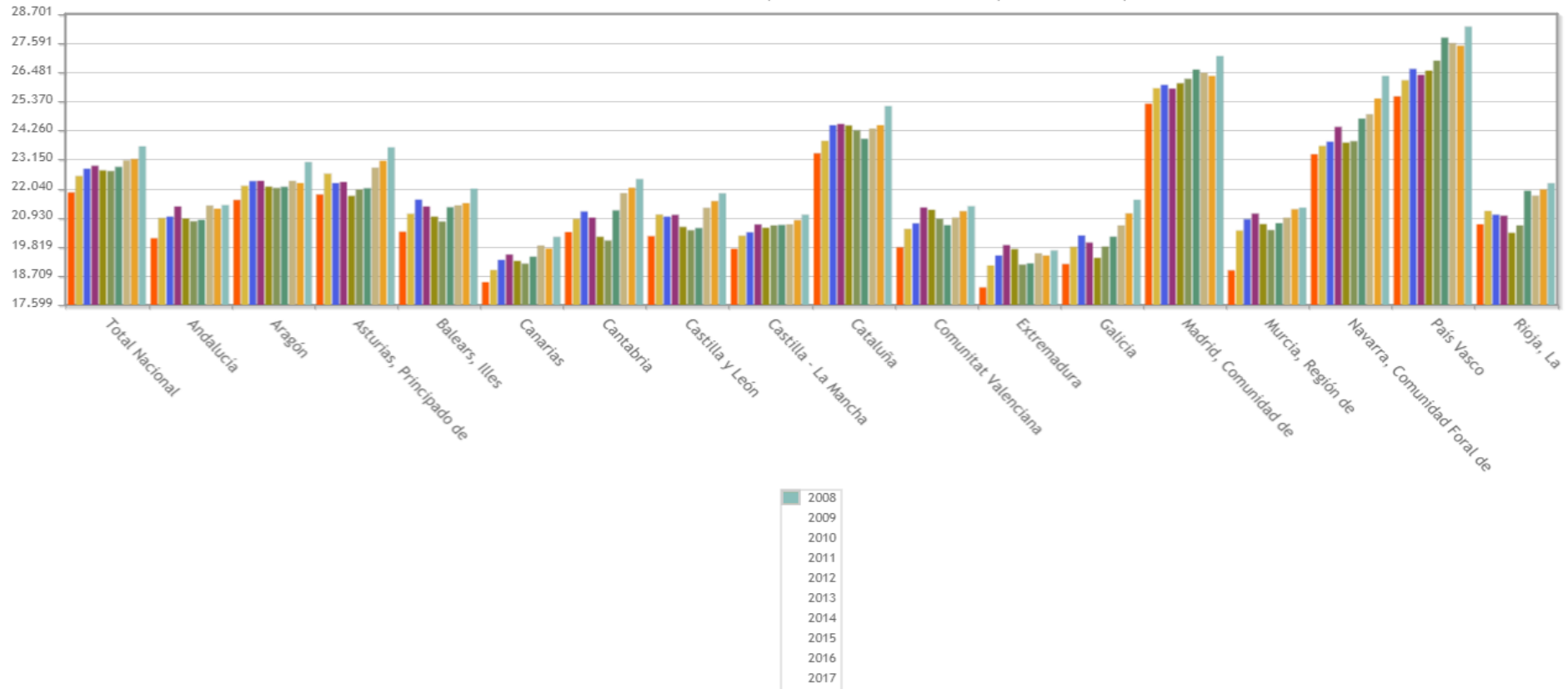


Gráfico del INE sobre la Encuesta Anual de Estructura Salarial por Comunidades Autónomas. Muestra la ganancia bruta anual media por trabajador. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28188#!tabs-tabla>

ANEXO IV:

Labour costs annual data - NACE Rev. 2
EUR

Wages and salaries (total)

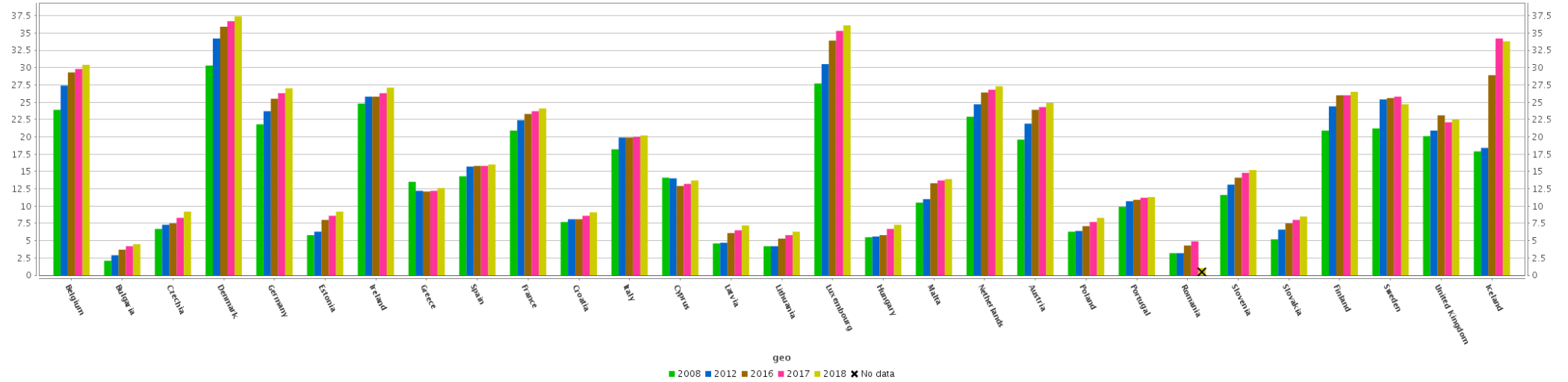


Gráfico sobre los datos anuales de costes laborales obtenidos de Eurostat.

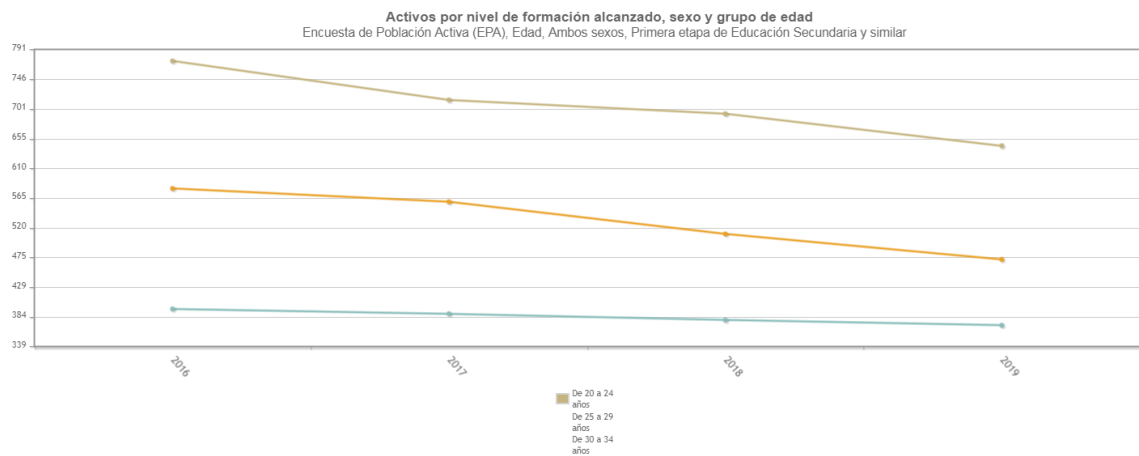
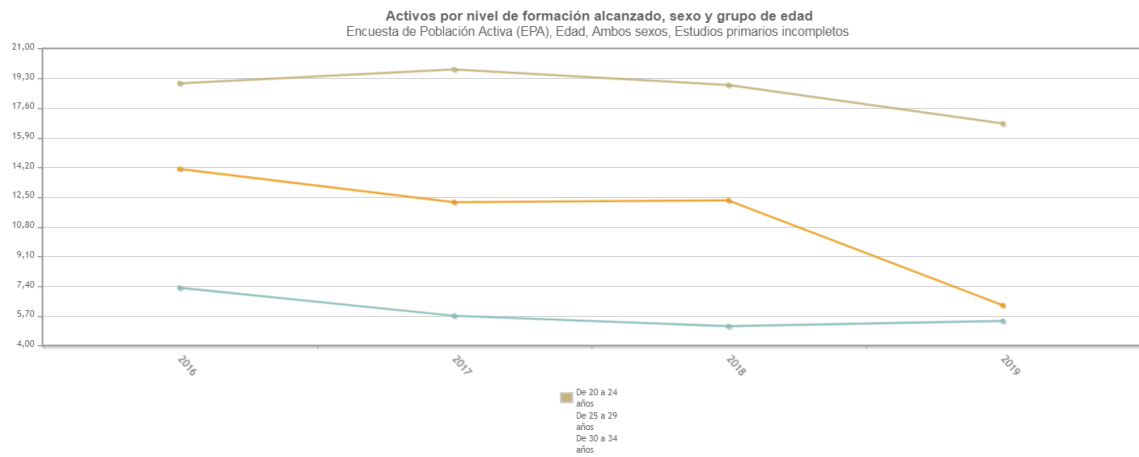
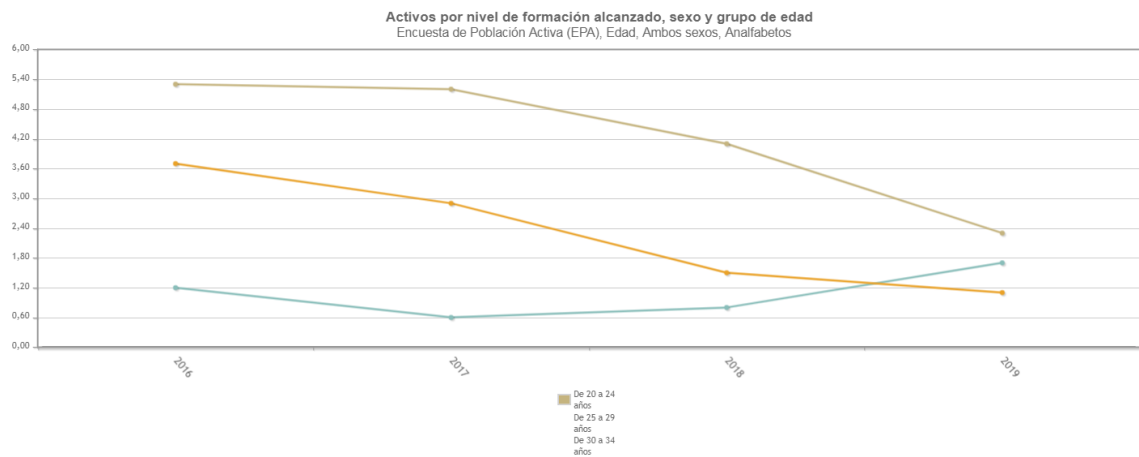
<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1%20SVG%20or%20JavaScript%20disabled%20mode:%20https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&pcode=tps00173&language=en&toolbox=data>

ANEXO V:

Fecha de inicio de efectos	Normativa	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	Incremento sobre salario anterior
		En euros al año	(En %)
1-I-2008	R.D.1763/2007	8.400,00	5,2
1-I-2009	R.D.2128/2008	8.736,00	4,0
1-I-2010	R.D.2030/2009	8.866,20	1,5
1-I-2011	R.D.1795/2010	8.979,60	1,3
1-I-2012	R.D.1888/2011	8.979,60	0,0
1-I-2013	R.D. 1717/2012	9.034,20	0,6
1-I-2014	R.D. 1046/2013	9.034,20	0,0
1-I-2015	R.D. 1106/2014	9.080,40	0,5
1-I-2016	R.D. 1171/2015	9.172,80	1,0
1-I-2017	R.D. 742/2016	9.907,80	8,0
1-I-2018	R.D.1077/2017	10.302,60	4,0
1-I-2019	R.D.1462/2018	12.600,00	22,3
1-I-2020	R.D. 231/2020	13.300,00	5,6

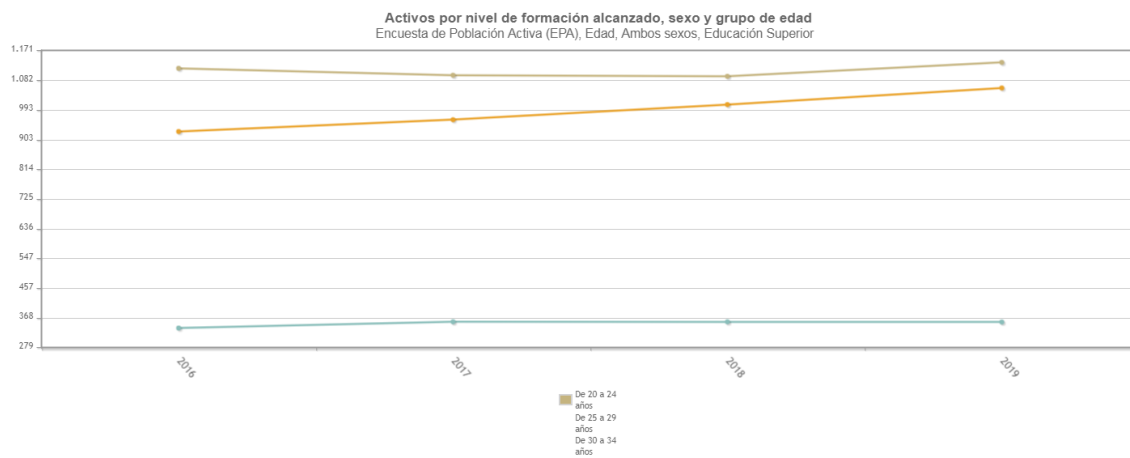
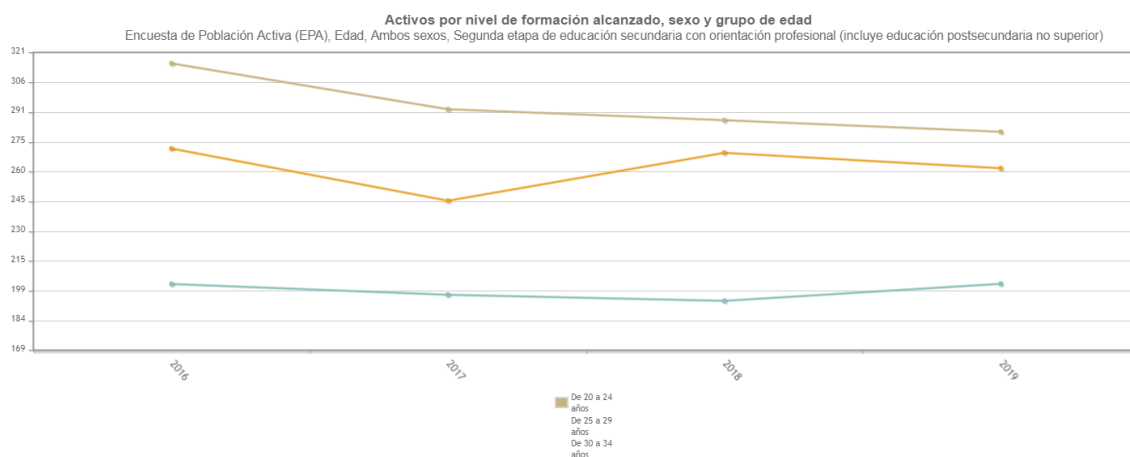
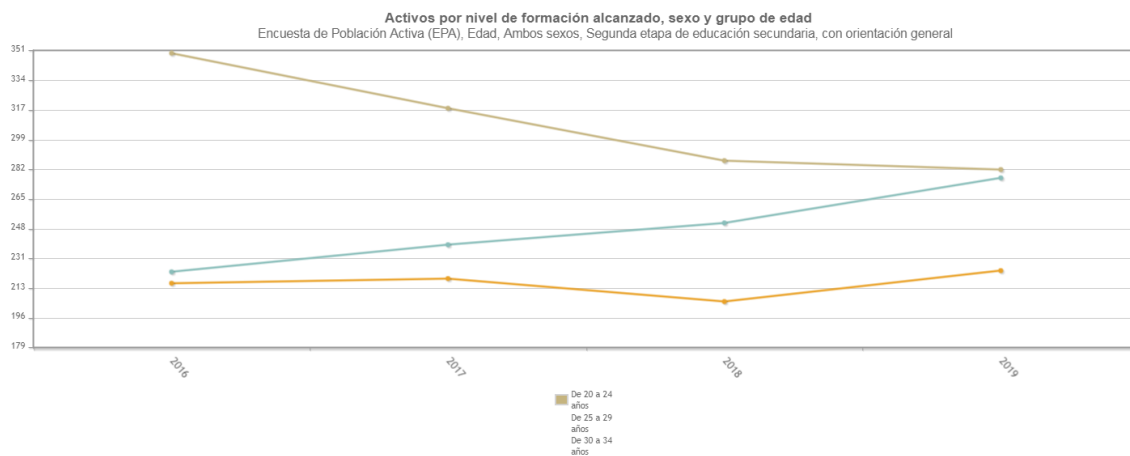
Tabla elaborada a partir de los Reales Decretos que se incluyen en ella.

ANEXO VI:



Gráficos provenientes del INE sobre la EPA. Encuesta de población activa por grupos de edad (de 20 a 34 años) y nivel de estudios.

ANEXO VII:



Gráficos provenientes del INE sobre la EPA. Encuesta de población activa por grupos de edad (de 20 a 34 años) y nivel de estudios.