

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Informes

77 · FEBRERO 2014



FEBRERO 2012-2014

**34 REFORMAS LABORALES.
ANÁLISIS DE SU ALCANCE Y EFECTOS
MENOS OCUPACIÓN, MÁS DESEMPLEO,
MÁS PRECARIEDAD LABORAL.**

WWW.1MAYO.CCOO.ES

FEBRERO 2012-2014

**34 REFORMAS LABORALES. ANÁLISIS DE SU ALCANCE Y EFECTOS
MENOS OCUPACIÓN, MÁS DESEMPLEO, MÁS PRECARIEDAD LABORAL.**

FUNDACIÓN 1º DE MAYO
C/ Longares, 6. 28022 Madrid
Tel.: 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 77
ISSN: 1989-4473

© Madrid, Febrero 2014

FEBRERO 2012-2014

34 REFORMAS LABORALES.
ANÁLISIS DE SU ALCANCE Y EFECTOS

MENOS OCUPACIÓN, MÁS DESEMPLEO, MÁS PRECARIEDAD LABORAL.

RODOLFO BENITO

Secretario Confederal de Estudios de CCOO. Presidente de la Fundación 1º de Mayo.

FRANCISCO JOSÉ GUALDA

Responsable del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO. Director de Políticas del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo.

MANUEL LAGO

Gabinete Técnico de CCOO.

LAURA ARROYO

Directora del Instituto 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo.

BIENVENIDO JAVEGA

Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO.

FERNANDO ROCHA

Director de Empleo, Relaciones laborales y Economía Social de la Fundación 1º de Mayo.

ENRIQUE NEGUERUELA

Consejo de Empleo Relaciones Laborales y Economía Social de la Fundación 1º de Mayo.

INDICE

PRESENTACIÓN

La técnica legislativa de la reforma laboral permanente: la ausencia de debate democrático.

PRIMERA PARTE: UNA VISIÓN DE CONJUNTO DE LAS REFORMAS LABORALES EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS

I. LA REFORMA DE NORMAS CON RANGO DE LEY.

1. Real Decreto-Ley núm. 3/2012, de 10 de febrero de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
2. Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones.
3. Ley 2/2012, de 29 de junio de Presupuestos Generales del Estado 2012.
4. Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
5. Real Decreto-ley núm. 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
6. Ley 10/2012, de 20 de noviembre, regula determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.
7. Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre. Medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social.
8. Ley 13/2012, de 26 de diciembre de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.
9. Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.
10. Ley Orgánica 7/2012 de 27 de diciembre, de modificación del Código Penal en materia de transparencia y lucha contra el fraude fiscal y en la Seguridad Social.
11. Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre. Mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial de Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.
12. Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas.
13. Real Decreto-ley 3/2013, de 22 de febrero. Modifica el régimen de las tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita.

14. Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, y posterior Ley 11/2013, de 26 de julio.
15. Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.
16. Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, de protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
17. Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
18. Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
19. Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, de control de la deuda comercial en el sector público.
20. Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.
21. Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.
22. Ley 27/2013, de 27 de diciembre de Racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

II. REFORMAS DE NORMAS REGLAMENTARIAS.

Relaciones laborales.

Seguridad Social.

SEGUNDA PARTE: LOS EFECTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES DE LA REFORMA LABORAL

I. CONTRATOS REGISTRADOS.

II. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

TERCERA PARTE: UN BALANCE DE LAS REFORMAS LABORALES DE ESTOS DOS ÚLTIMOS AÑOS

PRESENTACIÓN

Tal y como puso en evidencia el informe “*Las Reformas Laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo*” de febrero de 2012, de la Fundación 1º de Mayo, desde 1980 se han producido en España hasta 52 reformas del Estatuto de los Trabajadores, unas de enorme calado, y otras de menor intensidad, pero que afectan a la norma esencial que establece el marco regulador de las relaciones laborales, tanto en su dimensión individual como colectiva.

En esta ocasión, queremos ofrecer una visión panorámica y de conjunto de las reformas que han incidido sobre el marco regulador de los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, así como de los ámbitos de intervención colectivos que configuran las instituciones de la negociación colectiva y la intervención sindical, y que tomaron como punto de inicio el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y que fue el punto de partida de la instauración de todo un programa de regresión de derechos individuales y colectivos en el ámbito de las relaciones laborales, tanto en materia de acceso al empleo, contratación, flexibilidad, despido, modificación de condiciones, y todo el sistema de negociación colectiva.

Igualmente, hemos incorporado una síntesis sobre las reformas que han operado en el ámbito del empleo público, que ha contado con todo un paquete de medidas específicas, y que van, desde decisiones puntuales de rebaja retributiva o incremento de jornada, a modificaciones de su marco regulador, incluyendo la negociación colectiva del personal laboral de las Administraciones Públicas, así como la instauración de un sistema de despidos colectivos en ese ámbito.

Y los aspectos puramente laborales los hemos querido completar con las reformas operadas en el ámbito de la protección social, que igualmente ofrecen el marco completo de la posición que el conjunto de los trabajadores y trabajadoras han ido adquiriendo en el nuevo esquema de protección social, con modificaciones estructurales como las relativas a la supresión de la garantía del poder adquisitivo de las pensiones, o los nuevos parámetros para el acceso al sistema de jubilación.

LA TÉCNICA LEGISLATIVA DE LA REFORMA LABORAL PERMANENTE: LA AUSENCIA DE DEBATE DEMOCRÁTICO

Tales reformas han contribuido a transformar de manera sustantiva nuestro sistema de relaciones laborales mediante un continuo goteo de cambios legislativos que resulta complejo de seguir incluso para los propios operadores jurídicos, mermando la seguridad jurídica en el contexto de las relaciones laborales, no sólo por la reiterada alteración del orden laboral –computamos 18 reformas entre las más importantes- sino por la imposibilidad de prever, ante esta dinámica, con cierto nivel de fiabilidad, el contexto jurídico de las situaciones en un futuro próximo.

Al número de reformas en tan breve espacio temporal, se suman las continuas reformulaciones a las que han estado sometidas numerosas materias, en algunos casos, por la necesidad de suplir las deficiencias de la reforma originaria (como la reformulación del despido por causas económicas), en otros por abundar en la misma línea reformista (como la continuadas modificaciones en materia de contratación), en otros por considerar la reforma inadecuada (como la habilitación de las horas extraordinarias en la contratación a tiempo parcial y su posterior supresión), o por haberse observado efectos distorsionantes en su aplicación práctica (como la composición de las comisiones negociadora en la adopción de medidas colectivas que afectan a varios centros de trabajo).

El recurso al Real Decreto Ley se ha convertido en la práctica habitual y predominante de implantación de las reformas, cuya celeridad en la tramitación y abstracción del debate parlamentario tampoco contribuyen a facilitar el entendimiento del contenido de las reformas.

La utilización generalizada y sistemática del Decreto-Ley para introducir buena parte de las medidas más regresivas en el sistema de relaciones laborales, limita gravemente la posibilidad de un verdadero debate público frente a lo que se presentan como decisiones políticas consumadas. La ausencia de participación, tanto social como política es así completa. Cabe atribuir a dicho instrumento normativo, muy poco democrático en las formas y en el fondo, un intento de evitar la participación y el debate, de imponer normas desde la unilateralidad, sin el consenso social necesario, normas por tanto, que CCOO, más pronto que tarde, trabajará para modificarlas de manera sustancial.

Esta técnica legislativa, cuyas dudas de constitucionalidad integran diversos recursos ante el Tribunal Constitucional, igualmente ha venido acogiendo toda una serie de graves inconsistencias que se vienen incorporando a nuestra legislación laboral, en materias sujetas a diversas formulaciones. Las deficiencias de otra parte de una regulación poco meditada, muy sesgada y con una excesiva carga ideológica, a la que no pocas veces se le puede achacar la falta de la adecuada previsión sobre la compleja realidad del ámbito de las relaciones laborales, al que afecta. Además, el abuso de la norma de urgencia evita la corrección de deficiencias normativas en su tramitación parlamentaria.

Es importante destacar por último que el proceso de reformas unilaterales del mercado de trabajo no afecta únicamente a España, sino que se está desarrollando con mayor o menor intensidad en todo el ámbito de la Unión Europea como parte de los programas de austeridad impulsados por las instituciones comunitarias y otros organismos internacionales. Un proceso que como ha denunciado reiteradamente la Confederación Europea de Sindicatos no sólo no está cosechando los resultados esperados –al contrario, ha contribuido a agravar la recaída en la recesión y el debilitamiento de la recuperación– sino que está provocando un deterioro de pilares fundamentales del modelo social europeo, como son el derecho a un empleo decente y el respeto al papel de los interlocutores sociales.

En definitiva, más allá del análisis puntual y técnico sobre las reglas de conformación del mercado de trabajo, lo que está en juego actualmente es –en última instancia- que tipo de modelo democrático y social va a definirse para las próximas décadas. Un debate de cuya resolución depende en buena medida la legitimidad, e incluso la supervivencia del propio proyecto de integración europeo.

PRIMERA PARTE:

UNA VISIÓN DE CONJUNTO DE LAS REFORMAS LABORALES EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS

Poco cabe añadir sobre el conocido alcance directo de esta vorágine de producción normativa, que incide claramente en el incremento de las prerrogativas empresariales y la minoración de los derechos y garantías de los trabajadores, siendo paradigma de lo primero las reformas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o descuelgue de las condiciones de convenio, y paradigma de lo segundo, la reforma en materia de despido improcedente, con la supresión de los salarios de tramitación y reducción de la indemnización, o el período de prueba de un año del contrato indefinido de apoyo a emprendedores.

El fundamento que para justificar la continuada reforma se nos ha presentado, ha sido la creación

de empleo; sin embargo, tales reformas, ni siquiera han mostrado su eficacia para contener la pérdida de empleo, que en el año 2013 alcanzó la cifra de 198.900 puestos de trabajo destruidos. En consecuencia, ningún beneficio parece haberse obtenido de la precarización de las relaciones laborales. Sobre la cuestión, damos cuenta principalmente, de las reformas operadas por normas con rango de ley (Leyes o Reales Decretos Leyes), pero también otras normas de rango inferior como Reales Decretos y Órdenes Ministeriales de particular trascendencia.

I. LA REFORMA DE NORMAS CON RANGO DE LEY

1. REAL DECRETO-LEY NÚM. 3/2012, DE 10 DE FEBRERO DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

Afecta de manera trascendente a numerosas materias y supone un verdadero programa de revisión de las instituciones laborales bajo el criterio de minorar los derechos laborales, las garantías frente al despido, la capacidad de regulación de la negociación colectiva.

Prácticamente, todos los ámbitos esenciales son objeto de revisión, y las sucesivas reformas que se han venido produciendo con posterioridad, igualmente han incidido sobre las mismas materias.

- En las modificaciones relativas a la **extinción del contrato de trabajo**, y por lo que al despido colectivo afecta, se amplía la posibilidad de utilización del despido colectivo en el ámbito del sector público, abordando otras reformas en materia de concreción de las causas, de procedimiento, como la supresión de la autorización de la autoridad laboral, o el establecimiento de la información que debe contener la solicitud.

Regula determinadas medidas atenuadoras de los efectos como la elaboración del plan de recolocación externa cuando el despido afecte a más de 50 trabajadores. Y establece la obligación de la aportación económica al Tesoro Público por despidos de trabajadores de más de 50 años de edad en empresas de más de 500 trabajadores.

Se modifica el despido objetivo en lo referente a la causa de falta de adaptación a las modificaciones técnicas, que exigirá la realización de un curso previo de formación para el trabajador, y también en lo referente al despido por absentismo que se desvincula del absentismo general en la empresa. Finalmente, también destacan las relevantes modificaciones en materia de despido improcedente, que comprenden una reducción de la indemnización a 33 días con el tope de 24 mensualidades y la supresión de los salarios de tramitación cuando se opta por el pago de la indemnización.

En las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial, se prevé el resarcimiento al empresario de una parte de la indemnización para los supuestos de despido colectivo, objetivo o en expediente concursal, en empresas de menos de 25 trabajadores, de 8 días de indemnización por año.

- Respecto de la **negociación colectiva**, se procede a la potenciación del descuelgue de convenio mediante la ampliación de las causas, y de las materias que afectan a las condiciones de trabajo, se modifica el procedimiento estableciendo fórmulas de solución de discrepancias. De otro lado se dispone la primacía del convenio colectivo de empresa en determinadas materias frente al convenio de sector, y se limita la ultraactividad de los convenios colectivos a dos 2 años, salvo que los mismos haya previsto otro período.

Las reformas sustantivas señaladas motivan las correspondientes reformas de adaptación del proceso social.

- Con respecto a la **contratación laboral** introduce la nueva modalidad de contrato indefinido de apoyo a emprendedores, caracterizado por incorporar ex lege un período de prueba de un año, durante el que opera el principio de despido libre, sin indemnización ni sujeción a garantía ni procedimiento alguno, más allá de mera discrecionalidad del empresario, y cuyas dudas de constitucionalidad están pendientes de resolver ante el Tribunal Constitucional, máxime cuando ya el Comité Europeo de Derechos Sociales ha declarado la incompatibilidad de esa medida con las obligaciones derivadas de la Carta Social Europea.

También modifica el contrato para la formación y el aprendizaje mediante la ampliación de la edad máxima que permite al trabajador su contratación y la ampliación de la duración de este contrato temporal. Con relación a la contratación parcial la mayor novedad es la habilitación para la realización de horas extraordinarias –que cotizarán a la Seguridad Social como las horas ordinarias- materia sobre la que, posteriormente, se rectificaría para introducir la flexibilidad en el ámbito de las horas complementarias y las garantías laborales propias de la contratación a tiempo parcial en el RDL 16/2013 de 20 de diciembre.

En materia de contratación temporal, se acorta el plazo de suspensión de la aplicación de las reglas de conversión del encadenamiento de contratos temporales a indefinido. También se hacen modificaciones en el trabajo a distancia, de adaptación a la realidad del teletrabajo.

Otras de las novedades es la habilitación de las Empresas de Trabajo Temporal, para que puedan operar como agencias privadas de colocación.

- Se suprimen las **categorías profesionales**, como elementos de clasificación profesional, dejando como único instrumento los grupos profesionales, lo que supuso un intento de desregulación de los cometidos funcionales.

- En materia de **jornada de trabajo** se habilita al empresario para que de manera unilateral pueda imponer una jornada irregular del 5% de la jornada anual.

- La norma contempla la caducidad de las **vacaciones** que no se hayan podido disfrutar en el año por razón de la IT del trabajador. En tales casos, la caducidad se produce transcurridos 18 meses de la finalización del año al que corresponden.

- Con relación a los **derechos de conciliación** de la vida laboral y familiar, se modifica la regulación de la reducción de jornada por guarda legal, para establecer una reducción de carácter diario, y habilitar a la negociación colectiva a establecer criterios de concreción horaria. Igualmente se altera la regulación del permiso de lactancia en los términos que habían sido reconocidos por el TJUE con la finalidad de extender la titularidad al padre, y también se extiende a los supuestos de adopción y acogimiento.

- En materia de **modificación del contrato de trabajo**, se producen reformas en la regulación de la movilidad funcional con la finalidad de adaptarla al nuevo sistema de clasificación profesional por grupos profesionales.

En la movilidad geográfica, se realiza una explicación de las causas que las hace más genéricas, y se dispone expresamente la posibilidad de concretar factores de prioridades de permanencia en la empresa como las razones familiares.

En el régimen de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se regulan unas causas más genéricas que permiten acudir a la modificación unilateral del contrato, se omiten las referencias a la finalidad, se amplían las materias que pueden ser objeto de modificación como la cuantía del salario, se mantiene la diferencia colectiva o individual en función de número de trabajadores afectados y no en función de la materia, y se reducen los plazos del procedimiento.

Finalmente y en lo que atañe a la suspensión del contrato de trabajo por causas económicas técnicas organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, se producen reformas en materia de procedimiento donde cabe destacar la supresión de la autorización de la autoridad laboral –salvo en el supuesto de fuerza mayor-, así como la inaplicación de esta medida en el ámbito del sector público.

- En las modificaciones relativas a la **extinción del contrato de trabajo**, y por lo que al despido colectivo afecta, se amplía la posibilidad de utilización del despido colectivo en el ámbito del sector público, abordando otras reformas en materia de concreción de las causas, de procedimiento, como la supresión de la autorización de la autoridad laboral, o el establecimiento de la información que debe contener la solicitud. Regula determinadas medidas atenuadoras de los efectos como la elaboración del plan de recolocación externa cuando el despido afecte a más de 50 trabajadores. Y establece la obligación de la aportación económica al Tesoro Público por despidos de trabajadores de más de 50 años de edad en empresas de más de 500 trabajadores.

Se modifica el despido objetivo en lo referente a la causa de falta de adaptación a las modificaciones técnicas, que exigirá la realización de un curso previo de formación para el trabajador, y también en lo referente al despido por absentismo que se desvincula del absentismo general en la empresa. Finalmente, también destacan las relevantes modificaciones en materia de despido improcedente, que comprenden una reducción de la indemnización a 33 días con el tope de 24 mensualidades y la supresión de los salarios de tramitación cuando se opta por el pago de la indemnización.

En las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial, se prevé el resarcimiento al empresario de una parte de la indemnización para los supuestos de despido colectivo, objetivo o en expediente concursal, en empresas de menos de 25 trabajadores, de 8 días de indemnización por año.

- Respecto de la **negociación colectiva**, se procede a la potenciación del descuelgue de convenio mediante la ampliación de las causas, y de las materias que afectan a las condiciones de trabajo, se modifica el procedimiento estableciendo fórmulas de solución de discrepancias. De otro lado se dispone la primacía del convenio colectivo de empresa en determinadas materias frente al convenio de sector, y se limita la ultraactividad de los convenios colectivo a dos 2 años, salvo que los mismos haya previsto otro período.

Las reformas sustantivas señaladas motivan las correspondientes reformas de adaptación del proceso social.

- Igualmente, se modifica el **sistema de infracciones y sanciones** en el orden social, con relación a las nuevas obligaciones empresariales en materia de despido colectivo.

- Acomete reformas que afectan al **fomento de la contratación** y de mantenimiento del empleo, tales como reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje y bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución, en indefinidos. Igualmente, se establece una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante la suspensión de los contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas organizativas o de la producción.

2. REAL DECRETO-LEY 16/2012, DE 20 DE ABRIL, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD Y MEJORAR LA CALIDAD Y SEGURIDAD DE SUS PRESTACIONES.

Realiza una modificación restrictiva del ámbito subjetivo de la prestación de asistencia sanitaria, a través de una reformulación de la condición de asegurado y de la condición de beneficiario. Además

de excluir a las personas extranjeras en situación irregular del acceso al derecho de asistencia sanitaria, en un caso que, igualmente, el Comité Europeo de Derecho Social ha cuestionado en su último informe sobre la actuación de España, al considerarlo contrario a la Carta Social Europea, ofrece una nueva configuración del derecho de asistencia sanitaria, que pierde su configuración como derecho de ciudadanía universal, para configurarse como un derecho de aseguramiento, ofreciendo al Gobierno la posibilidad de regular los factores económicos por los que excluir ese derecho social. Igualmente introduce el copago en la atención sanitaria de las personas jubiladas, y reduce sensiblemente la protección ante la atención farmacéutica, que pierde su configuración como una provisión pública al margen de las condiciones económicas de las personas afectadas por la enfermedad.

3. LEY 2/2012, DE 29 DE JUNIO DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO 2012.

- Establece las bases de cotización y tipos de cotización anuales. Fija la cuantía del IPREM para el año 2013. Dispone igualmente las cuantías mínimas de las pensiones, y de las pensiones no contributivas, así como las prestaciones familiares así como los topes de renta para su derecho.
- Regula la disposición del resultado económico positivo de las Mutuas.
- En prestaciones familiares del régimen de clases pasivas, equipara la pareja de hecho al matrimonio a los exclusivos efectos de extinción de la prestación.
- En relación con el empleo público, en materia de jornada, establece, para en el sector público una jornada de trabajo efectivo de 37.5 horas semanales en cómputo anual.

4. LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL.

El Real Decreto-Ley 3/2012 fue objeto de ulterior tramitación parlamentaria, dando lugar a la ley 3/2012 de 6 de Julio, lo que fue aprovechado, por una parte, para introducir otras variaciones sobre lo que ha habido sido regulado en el mes de febrero anterior, pero también para revisar y corregir materias tratadas en el primigenio Decreto-ley. Si bien, sería de presumir que dicha norma únicamente pretendía dar una mayor cobertura a las reformas operadas por su homónima RDL 3/12, lo cierto es que introdujo variaciones de calado.

- En aspectos como la contratación temporal, se limita a adaptar la regulación legal a la denominación de los contratos de formación y el aprendizaje y contratos a distancia. Sin embargo, en la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje, amplía la modalidad de sujetos contratantes, así como la edad del trabajador en ciertos supuestos, y la posibilidad de prorrogarlo hasta en dos ocasiones.

En el contrato indefinido de apoyo a emprendedores se introducen limitaciones relativas al período de prueba cuando ya se ha trabajado para la empresa.

- La posibilidad empresarial de distribución irregular de la jornada anual se amplía hasta poder alcanzar el 10 por ciento de la misma.
- Con respecto a la movilidad geográfica se abordan criterios de traslado respecto de víctimas violencia de género y trabajadores discapacitados que precisan de tratamiento médico.
- En materia de suspensión del contrato por causas económicas técnicas, organizativas o de la producción, se reformulan y desarrollan de forma más extensa dichas causas.
- Con relación a la extinción del contrato de trabajo, y por lo que al despido colectivo atañe, se

clarifica la causa económica, en materia de procedimiento destaca la posibilidad de sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje, y se dispone la posibilidad de establecer prioridades de permanencia en el ámbito del sector público respecto de personal fijo.

En el despido objetivo, la reforma más relevante se produce con relación a la causa de absentismo que en su primera formulación –20 por ciento de faltas en dos meses continuados- también exige que las faltas en los últimos 12 meses alcancen el 5 por ciento.

Se dispone que las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial correspondientes al pago de 8 días de salario por año de servicio de la indemnización en caso de despido objetivo, colectivo o expediente concursal, en empresas de menos de 25 trabajadores, liberándose al empresario de su abono anticipado se abonarán al trabajador.

- En la negociación colectiva, se reformula la causa económica del descuelgue de convenio y se precisa la intangibilidad de las disposiciones en materia de igualdad. Se mantiene la posibilidad de negociación de convenio colectivo de empresa durante la vigencia del convenio de sector y se limita el plazo de ultraactividad de convenio a un año. También se amplía el plazo para la publicación del convenio colectivo.

Procede destacar la inhabilitación al convenio colectivo para establecer cláusulas de jubilación forzosa.

- La reforma operada afecta a la pensión de jubilación e incapacidad permanente, concretamente en lo que al sistema de integración de lagunas se refiere, estableciendo su integración por la base mínima durante 48 meses, y el 50 por ciento de la base mínima durante el resto de los períodos sin cotización.

5. REAL DECRETO-LEY NÚM. 20/2012, DE 13 DE JULIO, DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y DE FOMENTO DE LA COMPETITIVIDAD.

Esta norma modifica las prestaciones del Fondo de Garantía salarial, reduciendo los límites de cobertura en la garantía del pago de las indemnizaciones por extinción de contrato, al tomar en consideración como cuantía máxima los topes de garantía del triple al duplo del salario mínimo interprofesional, y también reduce los días de garantía por impago de salario, que pasa de 150 a 120.

En materia de salarios de tramitación se reduce la cuantía de los reclamables al Estado, en tanto, que sólo pueden exigirse los devengados por el trabajador a partir de los 90 días, frente a los 60 que hasta el momento se mantenían.

Además, introduce otras reformas en el ámbito del sistema de protección por desempleo tales como la rebaja de la cuantía, y la elevación de 52 a 55 años de la edad para acceder al subsidio por desempleo que protege a los desempleados y desempleadas hasta el acceso a la jubilación, además de rebajar la cotización a dicha contingencia en tales situaciones.

- En materia de **Seguridad Social**, realiza una de las reformas de mayor contenido y calado, en la línea de restricción de la protección social especialmente en lo referente a las prestaciones y subsidios por desempleo.

La primera cuestión a destacar relativa al ámbito de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social es la inclusión de los funcionarios públicos de nuevo ingreso en el RGSS.

En materia de recaudación, modifica el régimen de recargos por mora. En el aspecto de la cotización se equiparan las retribuciones no salariales a los conceptos sujetos al IRPF, de manera que aquellas retribuciones no excluidas de tributación tampoco estén excluidas de cotización. Además se establece

un tope o cuantía máxima sobre la que operará la exclusión de la obligación de cotizar, estando sujeto a cotización el exceso. En cuanto a los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, se suprime la cotización del Estado por el convenio especial de Seguridad Social.

En lo concerniente a las prestaciones por desempleo, se reduce la cuantía de la prestación contributiva por desempleo a partir de los 180 días, hasta el 50 por ciento de la base reguladora y se impone al trabajador la totalidad de la cotización de la cuota obrera. Igualmente, se establecen topes en función del promedio de jornada trabajada en los últimos 180 días.

El subsidio por desempleo también es objeto de serias mermas, como la supresión del subsidio por desempleo de trabajadores mayores de 45 años que hubieran agotado una prestación contributiva por desempleo de 720 días. O las relativas al subsidio por desempleo para mayores de 52 años, que incrementa la edad de acceso hasta los 55 años, y también reduce su duración estableciendo como límite temporal máximo el acceso a la jubilación anticipada. Igualmente se reduce la cotización que queda fijada por las bases mínimas.

También se reduce la cuantía del subsidio por desempleo de los trabajadores a tiempo parcial al establecer su cuantía en proporción a las horas trabajadas, y se disminuye la cotización del subsidio por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos.

En la renta activa de inserción se establece como exigencia para ostentar la condición de beneficiario el agotamiento previo de la prestación o el subsidio por desempleo, y se regula la interrupción de la inscripción por salida al extranjero.

En materia de gestión de las prestaciones por desempleo, se establece la localización y notificación por vía telemática, así como la obligación de búsqueda activa de empleo, y la posibilidad de suspensión cautelar del abono de las prestaciones cuando se detectan irregularidades en el cobro.

- En relación con el **Empleo Público**, contempla reformas con un carácter netamente restrictivo.

Así en lo referente a retribuciones, suprime la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público, y reduce las retribuciones que se perciben durante las situaciones de IT.

Los días de vacaciones se reducen a 22 días hábiles anuales.

Igualmente se reducen los días de permiso, concretamente los días de permiso para asuntos particulares se fijan en 3 y los días adicionales para asuntos particulares se suprimen.

En materia de jornada se reitera el establecimiento de 37.5 horas de jornada mínima semanal en cómputo anual.

Se suprime la posibilidad de acceso a la jubilación parcial y se suspenden durante 2012 las aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

En materia de negociación colectiva y representación sindical se posibilita la supresión o modificación unilateral de acuerdos o convenios colectivos por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas. Se reducen los créditos y permisos sindicales y se determinan las unidades electorales en el ámbito de la Administración General del Estado.

6. LEY 10/2012, DE 20 DE NOVIEMBRE, REGULA DETERMINADAS TASAS EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y DEL INSTITUTO NACIONAL DE TOXICOLOGÍA Y CIENCIAS FORENSES.

La norma, impone el pago de tasas judiciales a los trabajadores como requisito de acceso a los recursos de Suplicación y Casación, sin perjuicio de las excepciones a que hubiera lugar, y sólo con-

templaba la reducción del 60% de su importe, lo que fue ejemplo de incoherencia de la regulación legal que ha venido a ser resuelto por la doctrina del Tribunal Supremo en el sentido de considerar inaplicable dicha medida tributaria a los trabajadores y pensionistas en el Orden Social, al amparo de la regulación, aun vigente, del acceso a la Justicia Gratuita.

7. REAL DECRETO-LEY 28/2012, DE 30 DE NOVIEMBRE. MEDIDAS DE CONSOLIDACIÓN Y GARANTÍA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La norma procede a la supresión de la actualización y la revisión de las pensiones para el año 2012, y dispone una revisión limitada para el año 2013.

De otro lado se autoriza la disposición del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

8. LEY 13/2012, DE 26 DE DICIEMBRE DE LUCHA CONTRA EL EMPLEO IRREGULAR Y EL FRAUDE A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Entre las medidas que se contemplan, en materia de contratas y subcontratas se prevé una ampliación de la responsabilidad empresarial hasta 3 años.

Con relación a la suspensión de contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o fuerza mayor, se establece la obligación del empresario de comunicar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo aquellas modificaciones que afecten al calendario o al horario de la medida adoptada.

Se disponen nuevos instrumentos y medios de colaboración con la Inspección de Trabajo, como la habilitación de las comunicaciones telemáticas.

Se establecen nuevas infracciones y sanciones sobre cuestiones relativas a discriminaciones de acceso al empleo, el incumplimiento de la reserva de puestos de trabajo para discapacitados, omisión del deber de información relativo a contratas y subcontratas o dar ocupación a perceptores prestación. Igualmente se suprimen otras sanciones como el incumplimiento del pago delegado de la incapacidad temporal.

En materia de recaudación a la Seguridad Social, refiere las consecuencias por liquidaciones fuera de plazo. También regula ciertas obligaciones en cuanto a la gestión de la prestación por desempleo, como la obligación empresarial de comunicar variaciones de calendario y horario durante suspensión de contrato o reducción de jornada por causas económicas técnicas, organizativas o de la producción.

9. LEY 17/2012, DE 27 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2013.

Establece las bases de cotización y tipos de cotización anuales. Fija la cuantía del IPREM para el año 2013. Dispone igualmente las cuantías mínimas de las pensiones, y de las pensiones no contributivas, así como las prestaciones familiares y los topes de renta para su derecho.

También en materia de cotización dispone una serie de reducciones y bonificaciones para las trabajadoras en situación de riesgo durante el embarazo y personal investigador.

En lo concerniente a recaudación, fija un incremento del tipo de interés en dos puntos, para los supuestos de aplazamiento de deuda sin constitución de garantía.

Sobre el empleo público, prolonga la suspensión durante 2013 de las aportaciones a planes de pen-

siones o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, salvo que no supongan incremento de la masa salarial.

Se establece el descuento en nómina por ausencias a causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal en los mismos términos que las ausencias a causa de incapacidad temporal.

10. LEY ORGÁNICA 7/2012 DE 27 DE DICIEMBRE, DE MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO PENAL EN MATERIA DE TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE FISCAL Y EN LA SEGURIDAD SOCIAL.

Reforma los delitos de fraude a la Seguridad Social, en los que la conducta típica está relacionada fundamentalmente con la elusión del pago de cuotas, o el disfrute de beneficios de Seguridad Social indebidos.

11. REAL DECRETO-LEY 29/2012, DE 28 DE DICIEMBRE. MEJORA DE GESTIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL EN EL SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR Y OTRAS MEDIDAS DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL.

Afecta fundamentalmente a las reglas de cotización del Empleo del Hogar, introduciendo modificaciones legales y reglamentarias en la materia, así como en materia de gestión de altas y bajas de dicho personal.

Igualmente, la norma regula los complementos a mínimos de las pensiones para el año 2013.

12. REAL DECRETO-LEY 1/2013, DE 25 DE ENERO POR EL QUE SE PRORROGA EL PROGRAMA DE RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE AGOTEN SU PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y SE ADOPTAN OTRAS MEDIDAS URGENTES PARA EL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS.

Con relación al contrato de formación y el aprendizaje, se amplía el plazo que permite efectuar dicha modalidad contractual para la formación y el aprendizaje cuando el contrato no está vinculado a certificados de profesionalidad o títulos de formación.

En materia de infracciones y sanciones, debemos referir las modificaciones en el procedimiento sancionador relativas a los órganos competentes para la imposición de las sanciones.

Dispone la prórroga automática del programa de recualificación profesional de personas que han agotado su protección por desempleo, que se mantendrá en tanto la tasa de desempleo no experimente una reducción que alcance el 20%.

Se prolonga el derecho a la reposición prestaciones por desempleo.

13. REAL DECRETO-LEY 3/2013, DE 22 DE FEBRERO. MODIFICA EL RÉGIMEN DE LAS TASAS EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y EL SISTEMA DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA.

14. REAL DECRETO-LEY 4/2013, DE 22 DE FEBRERO, DE MEDIDAS DE APOYO AL EMPRENDEDOR Y DE ESTÍMULO DEL CRECIMIENTO Y DE LA CREACIÓN DE EMPLEO, Y POSTERIOR LEY 11/2013, DE 26 DE JULIO.

Se producen modificaciones en materia de contratación y específicamente en el contrato en prácticas, al ampliar la posibilidad de contratación a menores de 30 años con independencia de que hayan obtenido el correspondiente título. También se elimina la incompatibilidad entre el contrato en práctica y el contrato para la formación realizado en la misma empresa. De otro lado, se crea el contrato temporal de primer empleo joven, contrato temporal que tiene como causa específica el primer empleo.

Igualmente se habilita que las Empresas de Trabajo Temporal puedan contratar mediante la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje con la finalidad de puesta a disposición del trabajador en la empresa usuaria.

En materia de empleo, se faculta a las Administraciones para formalizar entre ellas acuerdos marco de contratación, en el sector privado, de servicios que faciliten la intermediación laboral. También se dispone la creación de una base de datos común de ofertas y demandas de empleo y oportunidades de formación.

En materia de desempleo, regula la posibilidad de compatibilizar la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia cuando lo establezcan los programas de fomento del empleo o cuando se trate de perceptores menores de 30 años que inicien un trabajo por cuenta propia. Se amplían los supuestos de capitalización de la prestación por desempleo. También se amplía el período durante el cual puede suspenderse la prestación por desempleo a causa de la realización de una actividad por cuenta propia hasta los 24 meses como regla general y excepcionalmente hasta los 60 meses para autónomos menores de 30 años.

Se contemplan normas de fomento de la contratación, tales como reducción de cuotas por la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa de menores de 30 años, la contratación indefinida con menores de 30 años, y la contratación en prácticas para el primer empleo. También se reducen las cuotas cuanto se trate de cooperativas o sociedades laborales.

15. REAL DECRETO-LEY 5/2013, DE 15 DE MARZO DE MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONTINUIDAD DE LA VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD Y PROMOVER EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO.

Las modificaciones de dicha norma afectan fundamentalmente al ámbito de Seguridad Social, pero también trascienden al plano estrictamente laboral como en lo relativo a la regulación del contrato de relevo. En concreto, se dispone que, con carácter general, la jornada mínima del contrato de relevo será de entre un 50 por ciento y un 25 por ciento de la jornada del jubilado parcial.

Bajo dicho enunciado es comprensible que las modificaciones que esta norma introduce en el Sistema de Seguridad Social tengan como epicentro la jubilación y que afecten a sus diversas modalidades. Así en la jubilación ordinaria, se prevé la posibilidad de compatibilizar el 50 por ciento de su cuantía con el trabajo, aunque sólo en los supuestos de largas carreras profesionales.

Para la jubilación anticipada, se fija la edad de acceso en los cuatro años anteriores al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación y se amplían las causas de cese en el trabajo que permiten el acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.

También introduce un nuevo requisito para su devengo consistente en al acreditación de percepción de la indemnización tras el cese en la empresa o la impugnación de dicho cese. Otra modificación relevante es la minoración de los coeficientes reductores de la cuantía de pensión anticipada en función de unos elevados períodos de cotización.

En la jubilación anticipada voluntaria se fija la edad de acceso, dos años inferiores al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, y se establece la exigencia de un período de cotización de 35 años.

La jubilación parcial, fija su edad de acceso en los 4 años anteriores a la edad ordinaria de jubilación. Minora el tope máximo de reducción de jornada en un 50 por ciento aunque permita algunas excepciones, dispone el período mínimo de carencia exigido en 33 años y extiende la aplicación a los socios de sociedades laborales o cooperativas de trabajo asociado.

Por último también en materia de jubilación se disponen las normas transitorias de legislación aplicable hasta 1 enero de 2019.

En cuanto al Régimen de Clases Pasivas, se establecen los mismos criterios de compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, que los previstos para el RGSS.

Se restringe nuevamente el acceso al subsidio por desempleo para mayores de 55 años estableciendo para el requisito de carencia de rentas el cómputo de rentas de la unidad familiar.

También se reduce el ámbito de aplicación de las aportaciones al Tesoro Público por despido colectivo de trabajadores mayores 50 años, cuando el número de afectados no sobrepase el porcentaje de trabajadores del colectivo de trabajadores mayores de 50 años.

16. REAL DECRETO-LEY 11/2013, DE 2 DE AGOSTO, DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL Y OTRAS MEDIDAS URGENTES EN EL ORDEN ECONÓMICO Y SOCIAL.

La modificación legal que cabe destacar es la relativa a la determinación de la comisión negociadora en representación de los trabajadores durante el período de consultas que debe tener lugar con carácter previo a las medidas de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, procedimientos de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de despido colectivo y de descuelgue de condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos. Se dispone que en todo caso la comisión negociadora será única, aun cuando sean varios los centros de trabajo afectados, estando compuesta por un máximo de 13 miembros.

Se adecua el régimen de infracciones y sanciones, especialmente en lo atinente a las prestaciones por desempleo.

En el proceso social, cabe destacar el carácter directamente ejecutable de las sentencias que en el proceso colectivo de impugnación del despido colectivo declaran la nulidad, de manera que no se hace necesario acudir a los procedimientos individuales.

La norma afecta a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial al establecer, con respecto de dicho colectivo, la aplicación del coeficiente de parcialidad para la determinación de los períodos de carencia a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad.

En materia de desempleo, clarifica las reglas de gestión de la prestación –suspensión o extinción- en los supuestos de traslado al extranjero. También impone la obligación de comunicar a la Entidad Gestora el inicio de una actividad durante el desempleo.

Por último, ,modifica el régimen de infracciones y sanciones, en relación a las obligaciones derivadas de la gestión de las prestaciones por desempleo.

17. LEY 14/2013, DE 27 DE SEPTIEMBRE, DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES Y SU INTERNACIONALIZACIÓN.

La norma pretende el fomento del autoempleo desde la perspectiva de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de reducciones y bonificaciones en la cotización al RETA.

Pero igualmente tiene efectos, aún sin asumirlo expresamente, en el ámbito de las relaciones laborales. Al reconstruir un concepto de emprendedor y dotarlo de garantías, en particular ante la insolvencia y la crisis económica, se hace a costa de reducir las posibilidades de cobro de los trabajadores ante el impago de salarios e indemnizaciones por despido. La declaración de cierto ámbito patrimonial del emprendedor como inembargable, y la nueva institución de la mediación concursal posibilita imponer a la plantilla medidas de aplazamiento de pago y quita de las deudas laborales, sin que opere la posibilidad de su ejecución, ni siquiera de acceso al Fogasa, ejemplo más del fondo ideológico de las reformas mercantiles, que se convierten en nuevos recortes laborales inducidos.

18. REAL DECRETO-LEY 16/2013, DE 20 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONTRATACIÓN ESTABLE Y MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.

Las reformas en el ámbito laboral afectan principalmente a la contratación. Así, en la contratación a tiempo parcial, se prohíbe nuevamente la realización de horas extraordinarias, salvo en los supuestos de fuerza mayor, y se modifica el régimen de horas complementarias, reduciendo su ámbito subjetivo a los trabajadores con una jornada de al menos 10 horas semanales. También se incrementa el tope máximo de horas complementarias que se puede realizar y se reduce el plazo de preaviso, y en el caso de trabajadores indefinidos se posibilita la realización de horas complementarias que no han sido pactadas previamente.

Se establece la obligación empresarial de registro de la jornada del trabajador a tiempo parcial. El contrato para la formación y el aprendizaje se vuelve a prorrogar durante el año 2014, la posibilidad de celebrarlo que esté vinculado a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional. En cuanto al contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores, se habilita a la contratación a tiempo parcial. De otro lado y en cuanto al período de prueba se limita a un máximo de un mes en los contratos temporales de hasta seis meses, aunque admite la posibilidad de excepciones mediante convenio colectivo; e igualmente se establece la interrupción del período de prueba durante los períodos de maternidad y paternidad.

Con relación a las Empresas de Trabajo Temporal, se les habilita para concertar contratos en prácticas con trabajadores para su posterior puesta a disposición en las empresas usuarias.

Respecto del permiso de reducción de jornada por guarda legal, se amplía la posibilidad de disfrute hasta los 12 años de edad del menor.

Otras modificaciones atañen a la distribución irregular de la jornada, concretamente, se dispone de un plazo para la compensación de posibles excesos/defectos que la distribución irregular de la jornada haya podido suponer con respecto de la jornada ordinaria de trabajo.

Es trascendental las modificaciones que realiza en materia de cotización, al incluir en las bases de cotización conceptos retributivos de naturaleza no salarial como complementos económicos para transporte o comidas, y mejoras voluntarias de la Seguridad Social como indemnizaciones por IP, jubilación, aportaciones a planes de pensiones, con la única excepción de la mejora voluntaria por incapacidad temporal.

Se reduce el tipo de cotización por desempleo en un 1 por ciento-para los contratos de duración determinada realizados a tiempo parcial.

También realiza una serie de adaptaciones a las reformas laborales en materia de fomento de la contratación, como ajustar las reducciones en la cotización para el nuevo contrato de apoyo a emprendedores a tiempo parcial, o ampliar a las ETTs, el derecho a las reducciones en la cotización por transformación de contratos en prácticas a indefinidos.

19. LEY ORGÁNICA 9/2013, DE 20 DE DICIEMBRE, DE CONTROL DE LA DEUDA COMERCIAL EN EL SECTOR PÚBLICO.

En relación con la función pública, afecta a al permiso por asuntos particulares que se fija en 4 días al año.

20. LEY 22/2013, DE 23 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2014.

Reforma las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial, en cuanto que suprime la responsabilidad directa del Fondo en el abono parcial de las indemnizaciones por despido colectivo y objetivo en empresas de menos de 25 trabajadores.

Establece las bases de cotización y tipos de cotización anuales. Fija la cuantía del IPREM para el año 2014. Dispone igualmente las cuantías mínimas de las pensiones, y de las pensiones no contributivas, así como las prestaciones familiares y los topes de renta para su derecho.

En materia de contingencias protegidas aplaza la cobertura obligatoria por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a todos los Regímenes de la Seguridad Social.

Modifica el régimen de la prestación de incapacidad temporal en materia de gestión y control. La reforma afecta especialmente a lo concerniente a las recaídas, y regula la posibilidad de suspensión de la prestación por falta de asistencia a reconocimiento médico que haya sido dictaminado por la Entidad Gestora o la Entidad Colaboradora.

Se establece la colaboración obligatoria en trámites de gestión, como la transmisión de datos, y se dispone la posibilidad de suspensión de la prestación en caso de incumplimiento de estas obligaciones.

En la regulación del subsidio por desempleo para mayores de 55 años, también se introducen algunas modificaciones normativas, como la obligación de solicitud de jubilación tras haber cumplido la edad de acceso a cualquier modalidad de jubilación, limitando los efectos económicos de la nueva prestación a la solicitud en tiempo. Además se introducen nuevos requisitos de acceso para el subsidio de liberados de prisión, en función de los delitos por los que el solicitante haya sido condenado.

En materia de pensiones que exigen la residencia en territorio nacional, se aclara dicho concepto considerando que no afecta al mantenimiento de la residencia la salida de hasta 90 días a territorio extranjero.

Respecto del empleo del sector público, prolonga la suspensión durante 2014 de las aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, salvo que no supongan incremento de la masa salarial.

21. LEY 23/2013, DE 23 DE DICIEMBRE, REGULADORA DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD Y DEL ÍNDICE DE REVALORIZACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Con relación a las pensiones, la norma introduce el factor de sostenibilidad como referente en la revisión anual de la cuantía de las pensiones.

22. LEY 27/2013, DE 27 DE DICIEMBRE DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.

Regula determinados aspectos de la función pública en las Corporaciones Locales e introduce nuevos principios en la gestión de los servicios locales sobre la base de la imposición de criterios legales para restringir la continuidad de un conjunto del sistema de asistencia social.

II. REFORMAS DE NORMAS REGLAMENTARIAS

Otras normas de rango inferior al legal, que de manera significativa han modificado el panorama de las relaciones laborales y el sistema de Seguridad en esta parte de la legislatura han sido las siguientes, que ordenamos por materias.

RELACIONES LABORALES:

23. Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre que regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

24. Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Cabe destacar el contenido de las normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público.

25. Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.

26. Real Decreto núm. 1529/2012, de 8 de noviembre, que desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y establece las bases de la formación profesional dual.

27. Real Decreto 429/2013, de 14 de junio que establece las bases reguladoras de las compensaciones económicas a los árbitros designados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos.

28. Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo por la que se regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación que deben efectuar los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

SEGURIDAD SOCIAL:

29. Real Decreto 1191/2012, de 3 de agosto que establecen normas para el reconocimiento del complemento de pensión para el alquiler de vivienda a favor de los pensionistas de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva.

30. Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud.

31. Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en

materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. Especialmente, debe significarse la aclaración de las unidades de cómputo de periodos temporales relativos al derecho de las pensiones: edad de acceso, carencia, coeficientes reductores..., así como la especificación de las cotizaciones a causa de cese en el empleo por razones de nacimiento, adopción o acogimiento.

32. Real Decreto 156/2013, de 1 de marzo que regula la suscripción de convenio especial por las personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral.

33. Real Decreto 1043/2013, de 27 de diciembre, sobre revalorización y complementos de pensiones de clases pasivas para el año 2014.

34. Orden ESS/66/2013, por la que se actualiza las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes

SEGUNDA PARTE: LOS EFECTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES DE LA REFORMA LABORAL.

La reforma laboral, junto a los recortes como consecuencia de la austeridad compulsiva, forma parte de esa medicina amarga que, según el gobierno, es el precio que tiene que pagar la sociedad española para corregir los desequilibrios macroeconómicos.

El eje del discurso con el que se pretende justificar el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, en especial de sus salarios, tiene como referencia el objetivo formal de recuperar una supuesta pérdida de competitividad de las empresas españolas. Ello responde a una simple cadena argumental: bajando los salarios las empresas se hacen más competitivas y con eso aumentan las exportaciones y gracias a ellas recuperaremos el crecimiento del PIB primero y del empleo después.

Frente a ello, en efecto, se ha producido una intensa devaluación salarial, se han reducido los costes laborales, han aumentado, y mucho, los beneficios empresariales pero la economía ha vuelto a la recesión y se ha destruido muchísimo empleo, sobre todo empleo asalariado estable.

La reforma laboral es una herramienta para la devaluación salarial

El objetivo real de la reforma de 2012, aunque solo parcialmente reconocido, es el de bajar el coste del factor trabajo para las empresas. Para ello la reforma introduce un grave desequilibrio en las relaciones laborales en favor de una de las partes y, sobre todo, introduce cambios en la negociación colectiva para dotar de instrumentos tanto legales como de presión en manos de los empresarios para conseguir ese objetivo.

Lo que se denomina devaluación interior está siendo en realidad una estrategia de la devaluación salarial, de reducción de los salarios pero, sobre todo, de reducción de los costes laborales, que se aplicó con intensidad y con resultados inmediatos. Como resultado se ha producido un intenso proceso de reducción de los costes laborales unitarios, impulsado tanto por la contención del crecimiento de las retribuciones salariales como, sobre todo, por el incremento de la productividad aparente del trabajo.

La Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), que elabora el Instituto Nacional de Estadística, refleja que el salario medio de los trabajadores está cayendo desde el 2010 en términos reales y

desde 2012 también en términos nominales. En 2010 y 2011 el coste salarial por persona creció en el entorno del 1%, pero en 2012 cayó el 0,6% y en los tres primeros trimestres de 2013 sigue reduciéndose el 0,3 %.

La reducción del coste salarial se hace más evidente cuando se expresa en términos reales, esto es, descontado el IPC. Desde el año 2010 cae todos los años hasta acumular una disminución del 8%, una cifra que mide cual ha sido la pérdida de poder adquisitivo del salario medio en España.

La razón que explica la aparente contradicción entre los incrementos pactados en los convenios y la reducción del salario medio, está en los cambios en la composición de los asalariados. Unos cambios que tiran hacia abajo del nivel salarial, de tal forma que hacen posible que incrementos en las tablas salariales convivan con reducción real del salario medio.

Los cambios más relevantes son, el aumento en el empleo a tiempo parcial en detrimento del trabajo a tiempo completo; los cambios sectoriales en la ocupación, con una caída del empleo industrial y un aumento en los servicios de bajo valor añadido; el proceso de sustitución de trabajadores con contrato indefinido por otros con contrato temporal.

Los costes laborales unitarios se han reducido

Los datos de la Contabilidad Nacional muestran que en cuatro años, desde 2010 hasta el tercer trimestre de 2013, la retribución de los asalariados apenas creció. Pero hay más: el incremento se concentró en 2011, porque en 2012 es prácticamente nulo y en 2013 incluso negativo.

Por el contrario, la productividad aparente del trabajo ha crecido mucho en este período, aunque se trata de un crecimiento «pasivo»: aumenta la productividad porque se destruye empleo, no por la mejora real en los procesos de producción de bienes y servicios. Desde 2010, todos los años ha crecido en tasas por encima del 2%, y acumula un incremento del 10,6% hasta el tercer trimestre de 2013.

La moderación extrema del crecimiento salarial y el notable aumento de la productividad se trasladan a una reducción muy significativa de los costes laborales unitarios (CLU), que caen año tras año desde 2010, acumulando una reducción del 8,5% hasta el tercer trimestre de 2013.

Estas cifras reflejan una evidente devaluación salarial que alcanza su verdadera magnitud cuando se expresa en términos reales, esto es, teniendo en cuenta la evolución de la inflación en este período. Desde 2010 hasta el tercer trimestre de 2013, el IPC medio interanual aumenta un 9,3% y, por lo tanto, los costes laborales unitarios reales (CLUR) se han reducido el 18% en menos de cuatro años.

La caída de los salarios ha deprimido la demanda interna.

Esta devaluación salarial ha mejorado los márgenes empresariales pero, al mismo tiempo, ha provocado una enorme caída de la demanda interna y, por lo tanto, de la cifra de negocio de las empresas, especialmente de la gran mayoría de las pequeñas y medianas empresas que tienen como único destino el mercado interior.

Lo que han ganado con la devaluación salarial de sus empleados lo han perdido con menores ventas debido a la general pérdida generalizada de poder adquisitivo de los salarios en el último quinquenio.

En una versión libre de la paradoja de la frugalidad formulada por Keynes, lo que es bueno para una empresa individual, bajar los salarios de sus empleados, se convierte en algo malo cuando se generaliza a todas las demás.

La razón es evidente: los salarios son la principal fuente de ingresos de la mayoría de la población ya que en España, de cada cien personas ocupadas, ochenta y tres trabajan por cuenta ajena.

En el 46% de los hogares, el principal origen de renta es la retribución salarial y en el 41%, las prestaciones públicas, la mayoría de las cuales también provienen del trabajo por cuenta ajena. Por el contrario, menos del 2% de los hogares españoles tienen como fuente de ingresos las rentas de la propiedad y del capital.

El 87% de los hogares españoles viven de los salarios y de las prestaciones públicas, determinantes, por lo tanto, en el nivel de vida de la gran mayoría de la gente: de los 15 millones de hogares en los que viven 38 millones de personas.

Por eso la cadena argumental correcta es la contraria a la del neoliberalismo: una bajada de los salarios deprime a la demanda agregada lo que provoca una caída del PIB que se traslada a menos empleo y menos ingresos públicos.

Los últimos años de la economía española es un ejemplo paradigmático de este círculo vicioso y de sus consecuencias. Entre 2008 y 2013, el PIB ha caído casi el 7%, pero la demanda interna lo ha hecho más del doble, el 15%. La razón de este desplome de la demanda interna —esto es, del mercado al que se dirige la inmensa mayoría de las empresas españolas— está en la caída del consumo de los hogares y en el hundimiento de la inversión.

La destrucción de empleo y la pérdida de poder adquisitivo de salarios, pensiones, prestaciones por desempleo y otras transferencias sociales suponen una caída en los ingresos que se traduce en una reducción al 10% en el consumo de los hogares.

Al igual que hay que reflejar, tal y como recogen diversos estudios de la Fundación 1º de Mayo, que durante este periodo se está produciendo un incremento del volumen de personas que teniendo trabajo se sitúan por debajo del umbral de la pobreza. En el conjunto de Europa este grupo de población se encuentra en el 9% del total, mientras que en España se sitúa en el 12,3%, únicamente por detrás de Rumanía y Grecia.

Por su parte, los ajustes presupuestarios sobre la inversión pública, la paralización de la construcción de viviendas y la ralentización de la inversión empresarial ante la falta de demanda han hundido la inversión, la formación bruta de capital, que retrocede el 36% desde el 2008.

Este desplome brutal de la demanda interna no se ha trasladado de forma íntegra al PIB gracias a la contribución de la demanda externa, que con el incremento de las exportaciones y la caída de las importaciones, ha corregido el desequilibrio exterior de la economía española pasando de un déficit del 10% del PIB a una situación de práctico equilibrio.

Pero aquí, otra vez, hay que recordar que solo un número muy reducido de empresas son exportadoras habituales que se benefician del mercado exterior, mientras que la inmensa mayoría vinculan su ciclo de negocio de forma casi exclusiva al mercado interior.

En la economía española el sector exterior no tiene ni el tamaño, ni el empuje, ni las condiciones para convertirse en el motor del crecimiento del PIB. En España, como en la inmensa mayoría de los países de la Unión Europea, la clave del crecimiento es la demanda interna, en la que tiene un papel central el consumo de los hogares, que tal y como hemos visto depende del empleo, de los salarios y de las prestaciones sociales.

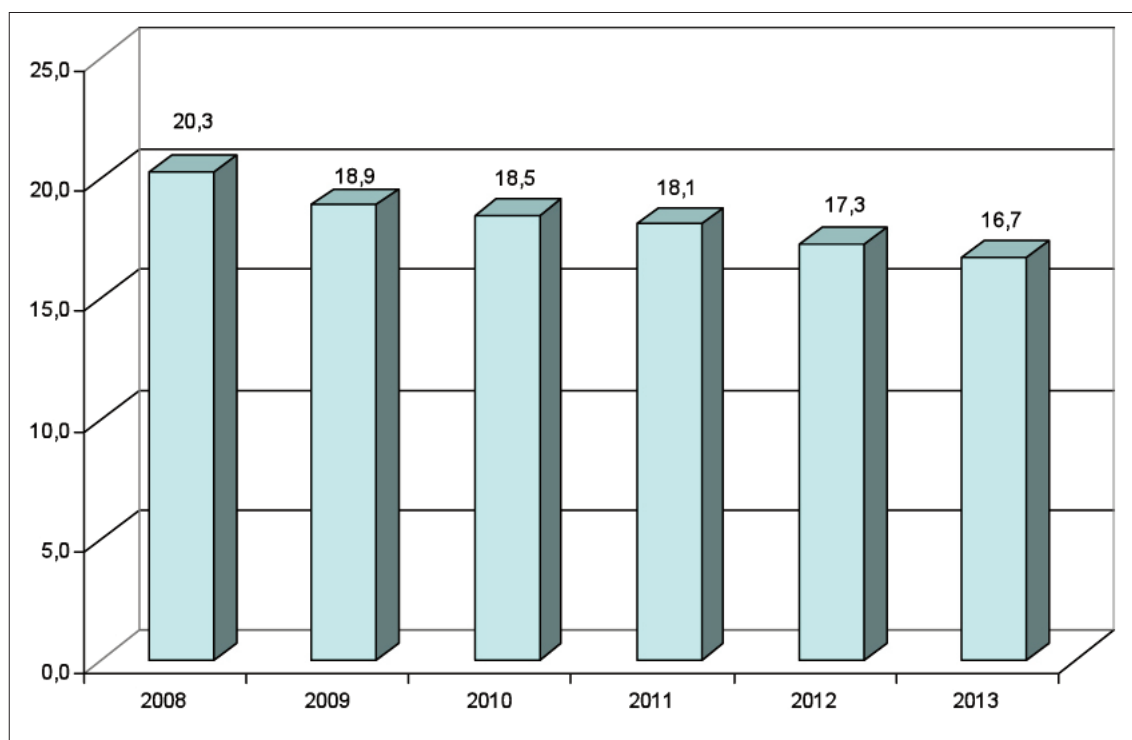
Por eso la vía elegida por el gobierno del PP, la devaluación salarial, es condenarnos al estancamiento, al crecimiento débil, al crecimiento sin empleo. Hemos salido, parece, de la recesión pero sin un cambio radical en la estrategia salarial no saldremos de la crisis.

Continúa la tendencia en la destrucción del empleo y se amplía el subempleo.

A mediados de 2007 comenzaron a detectarse los primeros síntomas de desaceleración de la actividad económica a nivel internacional, cuya repercusión sobre el mercado de trabajo comenzaría a manifestarse en la segunda mitad de 2008. A partir de entonces, comienza en España una dinámica de retroceso continuado del empleo –especialmente, intensa en 2009– que se ha extendido hasta 2013.

El balance de este proceso es un saldo neto de 3,6 millones de empleos destruidos entre 2008 y 2013, situándose el volumen de la población ocupada en 16,7 millones de personas al final del período. La consecuencia de ello es un retroceso 1 punto porcentual de la tasa de empleo, que en 2013 se sitúa en el 43,9%.

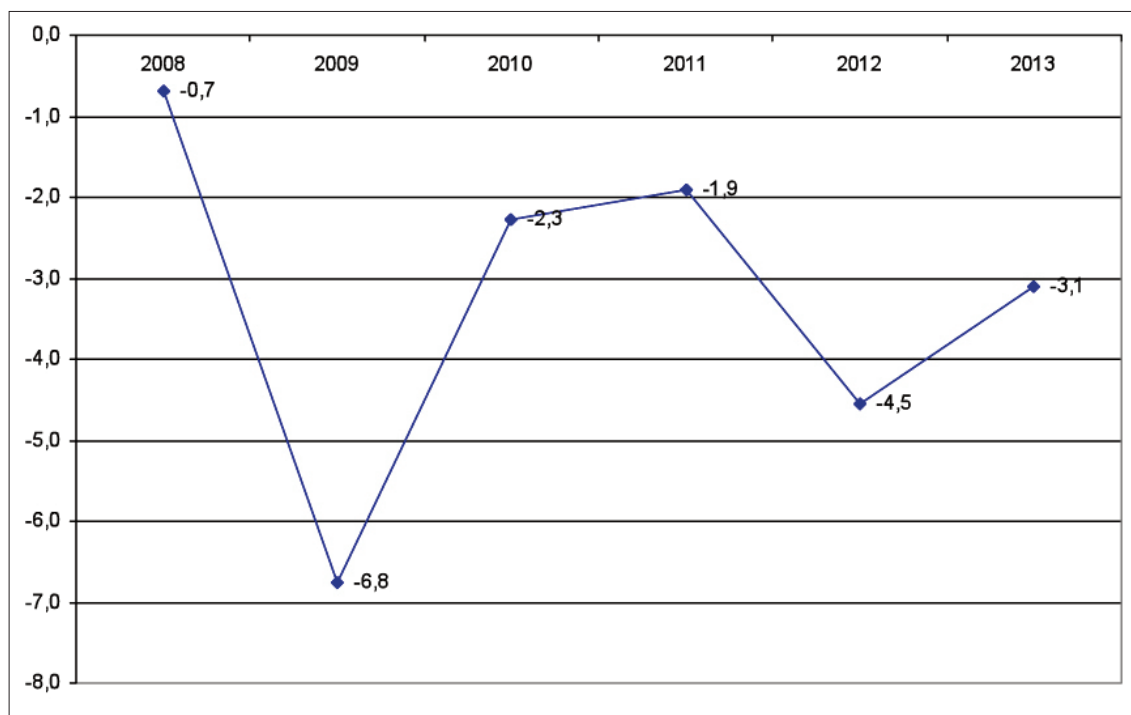
Gráfico 1. Población ocupada en España: 2008-2013 (millones)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (media de los cuatro trimestres).

Es importante destacar que el ritmo de destrucción de empleo no ha sido uniforme, sino que –en consonancia con la evolución de la actividad económica– ha pasado por diferentes etapas en forma de W: una primera entre 2008 y 2009, donde se registra la caída más intensa del empleo; una posterior en la que se atenúa la pérdida de empleo; y una tercera, que comienza a finales de 2011, en la que vuelve a producirse una nueva recaída.

Gráfico 2. Variación interanual del empleo en España: 2008-2013 (% s/año anterior)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (media de los cuatro trimestres).

El análisis en profundidad sobre la evolución del mercado de trabajo en este período permite constatar la existencia de una estrecha relación entre el tipo de especialización productiva consolidado en la última fase expansiva del ciclo económico y la intensa destrucción de empleo en la primera etapa de la crisis, así como su mayor impacto en grupos sociales específicos, a la que se ha añadido posteriormente la política de recortes –especialmente en el gasto del sector público– que ha contribuido a agravar los efectos de la crisis en la segunda etapa de la misma.

Así, el nuevo deterioro registrado por la actividad económica a partir de 2011 –y su impacto negativo sobre el empleo– no es casual, sino que es consecuencia del giro experimentado por las políticas anticrisis decidido por los gobiernos europeos, que dejaron de priorizar objetivos como el estímulo a la recuperación de la actividad económica y la reforma del sistema financiero a favor de otros como la recapitalización de las principales entidades de crédito, las políticas de austeridad y ajuste presupuestario y las reformas estructurales (entre ellas, de forma principal, aquellas orientadas a promover una mayor flexibilidad y precariedad del mercado de trabajo).

Entre 2012 y 2013, persiste la destrucción de empleo en la construcción y se extiende el impacto de la crisis entre los sectores públicos

La destrucción de empleo presenta un marcado componente sectorial, concentrando 4 ramas de actividad casi el 40% de los puestos de trabajo perdidos: dos ramas relacionadas con la construcción (construcción de edificios y actividades de construcción especializada); y dos relacionadas con el sector público: Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria; y Educación.

Ello confirma de un lado la persistencia de una tendencia negativa en el sector de la construcción; pero el elemento más significativo es la caída del empleo registrado en los sectores públicos: una dinámica negativa que se remonta a 2011, como consecuencia del impacto de las políticas de recortes del gasto público aplicadas en los diferentes ámbitos territoriales, y que se profundiza en 2012 con la aplicación de la reforma laboral (que entre otros aspectos regulaba la aplicación de procedimientos de despido colectivo en el sector público).

La industria manufacturera sigue perdiendo empleo a un ritmo superior a la media

La industria manufacturera continúa su evolución negativa registrando la destrucción de 138 mil empleos entre 2012 y 2013, la creación de 24 mil puestos de trabajo y un saldo negativo de 114 mil. Ello supone un ritmo de destrucción del empleo del -5,3%, superior a la media del conjunto de sectores (-3,1%).

Considerando la evolución del sector desde el principio de la crisis, la industria manufacturera ha registrado en conjunto un saldo neto negativo de 891 mil empleos, con una pérdida relativa de 2 puntos porcentuales sobre el empleo del conjunto de los sectores. A ello se suma además la persistencia de una fuerte especialización en sectores de contenido tecnológico bajo y medio-bajo, que en 2013 concentran en torno al 63% del empleo industrial.

El bajo peso relativo de los sectores de contenido tecnológico alto, que probablemente se agudizará en el futuro debido al impacto de los recortes en las políticas de apoyo a la I+D+i, constituye un hecho especialmente preocupante por su repercusión negativa en la competitividad estructural de las empresas, y particularmente en los factores de competitividad que generan un mayor valor añadido como la innovación, la calidad de procesos y productos, y la mayor cualificación del empleo.

La mayor intensidad en la destrucción del empleo se registra en el empleo asalariado, especialmente el público, mientras que el empleo por cuenta propia registra un leve aumento, debido a su carácter de “empleo-refugio”

La caída del empleo en el último año se concentró fundamentalmente en el empleo asalariado, con un saldo negativo de 536 mil empleos. Aunque en términos de volumen la mayor parte correspondió al sector privado, sin embargo el mayor ritmo de destrucción de empleo se registró entre los asalariados del sector público, con una tasa de variación del empleo entre 2012 y 2013 del -6,1% (frente al -3,1% del sector privado).

El empleo por cuenta propia por su parte registró un saldo neto de 3 mil nuevos empleos al final del período; una evolución positiva que se localizó exclusivamente en la categoría de “empresarios sin asalariados o trabajadores independientes”. Esta dinámica puede interpretarse por el carácter de “empleo-refugio” que el empleo por cuenta propia ha adquirido para personas desempleadas; sin embargo, además del escaso volumen en términos absolutos –a pesar de los discursos del gobierno en torno al éxito de sus políticas a favor del emprendimiento– es necesario tener cierta precaución a la hora de valorar este fenómeno, debido a la baja sostenibilidad y duración de muchos de los proyectos de autoempleo puestos en marcha en el contexto de la crisis.

El mayor volumen de destrucción de empleo asalariado se concentra en los empleos indefinidos de carácter permanente, mientras que en los temporales se registra una mayor intensidad de la pérdida de empleo entre los contratos de sustitución

Los empleos indefinidos concentran el mayor volumen de puestos de trabajo asalariados perdidos

entre 2012 y 2013, con un saldo negativo de 375 mil empleos destruidos al final del período.

Desagregando por tipo contrato, la caída del empleo se concentra exclusivamente en los empleos permanentes –con una pérdida de 378 mil puestos de trabajo– mientras que los empleos fijos discontinuos experimentan en cambio un leve crecimiento de 3 mil personas.

En cuanto a los empleos temporales, registraron en conjunto un saldo negativo de 161 mil empleos perdidos, con una mayor intensidad en la destrucción del empleo entre los empleos con contrato verbal no incluidos en ninguna otra opción, y los empleos con contrato de sustitución (un hecho que en parte puede explicarse por el impacto de las políticas de recortes en sectores públicos).

Aumenta el volumen de contratos temporales de menos de tres meses de duración

En el último año se ha registrado un aumento en el volumen de contratos temporales de menos de 3 meses de duración, que al final del período representan en torno al 20% de los empleados asalariados con contrato temporal. Una evolución que se explica tanto por la dinámica negativa registrada entre los contratos de tramos superiores, como porque una parte relevante de los nuevos empleos tienen una baja duración. Un hecho indicativo de que no sólo se sigue creando poco volumen de empleo, sino que además presenta una notable volatilidad.

Continúa la destrucción de empleo a tiempo completo y la creación a tiempo parcial no voluntario

Continúa profundizándose la tendencia registrada en los últimos años: la destrucción de empleo a tiempo completo, con un saldo negativo de 669 mil puestos de trabajo perdidos en el último año; y la concentración de la creación de empleo en los contratos a tiempo parcial, con un saldo positivo de 137 mil nuevas personas ocupadas.

El empleo a tiempo parcial en España sigue siendo mayoritariamente no voluntario, con un 62% de las personas declarando en 2013 que la causa de aceptar este tipo de empleo es no haber encontrado uno a tiempo completo.

Aumenta el número de personas ocupadas subempleadas

Continúa la tendencia al aumento de las personas ocupadas subempleadas, es decir, de aquellas personas que tienen un trabajo pero que lo consideran insuficiente bien porque desean trabajar más horas, o estar disponibles para trabajar más horas, o por haber trabajado menos de un límite de horas determinado.

En este sentido, entre 2012 y 2013 se registra un leve aumento hasta un volumen de 2,45 millones de personas ocupadas subempleadas, la cifra más alta en serie histórica de la EPA, que suponen en torno al 17,5% del total de personas ocupadas (en 2008, al inicio de la crisis, representaban en torno al 15%)

Retroceso de la población activa por primera vez en la crisis, debido al cambio de tendencia registrado entre las mujeres

La actividad laboral en España había experimentado un moderado avance entre los años 2008 y 2012, lo que constituía un rasgo diferencial respecto de etapas históricas anteriores.

La dinámica de la actividad en este período presenta una clara dimensión de género, debido al con-

traste entre el descenso registrado por la población activa masculina y el aumento experimentado por la femenina. En este sentido, a diferencia de lo sucedido en anteriores crisis –donde eran las mujeres quienes reducían mayoritariamente su participación laboral– en esta etapa en cambio se ha producido el fenómeno contrario, es decir: la notable incorporación de más mujeres al mercado de trabajo en busca de empleo.

Entre 2012 y 2013 se ha producido sin embargo un cambio de tendencia, y por primera vez la población activa ha registrado un descenso con un saldo negativo de casi 306 mil personas.

La razón de ello es que, a la continuidad en el descenso de la población activa masculina, se ha sumado el comportamiento seguido entre las mujeres, que en términos globales han registrado un saldo negativo de 57 mil personas al final del período. Cabe señalar que esta tendencia se concentra fundamentalmente entre las mujeres de tramos de edad más jóvenes, que son las que en mayor proporción abandonan el mercado de trabajo.

En este sentido, cuando se analizan las causas de la inactividad, se observa un significativo aumento entre las mujeres jóvenes de dos razones: labores del hogar (cuidados); y estudios.

Continúa aumentando el desempleo, hasta alcanzar un volumen de 6 millones de personas y una tasa del 26,4%

El desempleo ha registrado un aumento de 226 mil personas entre 2012 y 2013, hasta alcanzar un volumen de prácticamente 6 millones de personas al final del período. El mayor alza se ha registrado entre las mujeres, con un aumento de 159 mil personas.

La consecuencia de ello ha sido un nuevo ascenso de la tasa de paro, hasta situarse en el 26,4% en 2013, con un valor ligeramente superior entre las mujeres (27%) respecto de los varones.

Las tasas de paro siguen afectando con mayor intensidad a jóvenes, niveles más bajos de formación e inmigrantes

La evolución del desempleo afecta en términos generales a todos los grupos de población, aunque registra una mayor intensidad entre algunos colectivos, particularmente a jóvenes, personas con niveles más bajos de formación, e inmigrantes.

Todas las CCAA registran un aumento de la tasa de paro, salvo Baleares y La Rioja do una notable diferencia entre los valores registrados

Todas las CCAA registran un aumento en sus tasas de desempleo, con las únicas excepciones de Baleares y La Rioja, donde se experimenta un leve descenso de la misma.

La distribución territorial del desempleo se caracteriza por una elevada diversidad entre las Comunidades Autónomas, con una diferencia en 2013 de 20,5 puntos entre las CCAA con una tasa de paro más elevada –Andalucía con el 36,3%– y la que tiene la más baja (País Vasco, con el 15,8%). Un hecho cuya explicación no radicaría tanto en un marco laboral que es único para el conjunto del Estado, sino a otros factores como la diferente especialización sectorial de la estructura productiva en los distintos territorios.

El desempleo de larga duración continúa aumentando hasta alcanzar el 58,5% del paro, y con ello el incremento de la población en riesgo de exclusión social

El desempleo de larga duración (1 año y más) ha aumentado en 480 mil personas entre 2012 y 2013, hasta situarse en un volumen de 3,5 millones de personas, que suponen el 58,5% de la población desempleada.

Además, se ha producido un aumento del desempleo de muy larga duración (2 años y más), hasta situarse en 2,2 millones de personas, el 36,2% de la población desempleada.

El importante avance registrado por el desempleo de larga duración es un fenómeno especialmente preocupante por sus consecuencias asociadas, tanto a nivel micro como macro. A nivel micro, ya que las personas afectadas experimentan un deterioro sustancial tanto de sus condiciones materiales de vida –debido a la merma de sus ingresos– como de su salud y bienestar físico y psicológico.

El desempleo de larga duración comporta efectos negativos a nivel macro, en una doble dimensión. De un lado, porque se produce una pérdida de capital humano como resultado del menor adiestramiento y experiencia laboral, lo que contribuye a reducir el grado de empleabilidad de los trabajadores. De otro, porque el aumento persistente del paro de larga duración puede provocar un fenómeno conocido convencionalmente como “efecto histéresis”: el aumento del paro estructural hasta un nivel difícilmente reversible cuando mejore la situación económica

CONTRATOS REGISTRADOS

Entre 2012 y 2013 se registró un incremento de 557 mil contratos, hasta alcanzar un volumen a diciembre de 2013 de 14,8 millones.

Cabe destacar la desigual evolución seguida por la contratación temporal e indefinida.

Numero de contratos registrados, según modalidad

| Modalidad | 2012 | 2013 | Dif. | % 2013/2012 |
|------------|----------|----------|--------|-------------|
| Indefinido | 1.433,0 | 1.134,9 | -298,0 | -20,8 |
| Temporal | 12.808,0 | 13.657,7 | 849,7 | 6,6 |
| Total | 14.241,0 | 14.792,6 | 551,6 | 3,0 |

Fuente: SEPE (datos acumulados anuales)

Así, la contratación indefinida experimentó una evolución negativa, con un descenso de 298.027 contratos, lo que supone una variación interanual del -21%. No obstante, cabe señalar que la caída se produjo íntegramente entre los contratos indefinidos iniciales (en torno a 302 mil contratos menos), mientras que la conversión de temporales a fijos experimentó en cambio un moderado ascenso (alrededor de 4 mil más).

La contratación temporal en cambio registró un significativo ascenso, ascendiendo a casi 850 mil nuevos contratos en este año (lo que representa una tasa de variación interanual del 6,6%).

Los datos del Servicio Público de Empleo Estatal permiten apuntar la tesis por tanto de que uno de los principales efectos de la reforma laboral de 2012 ha sido la de impulsar un mayor volumen de contratación temporal en términos globales, a la vez que se produce una caída significativa en la contratación indefinida.

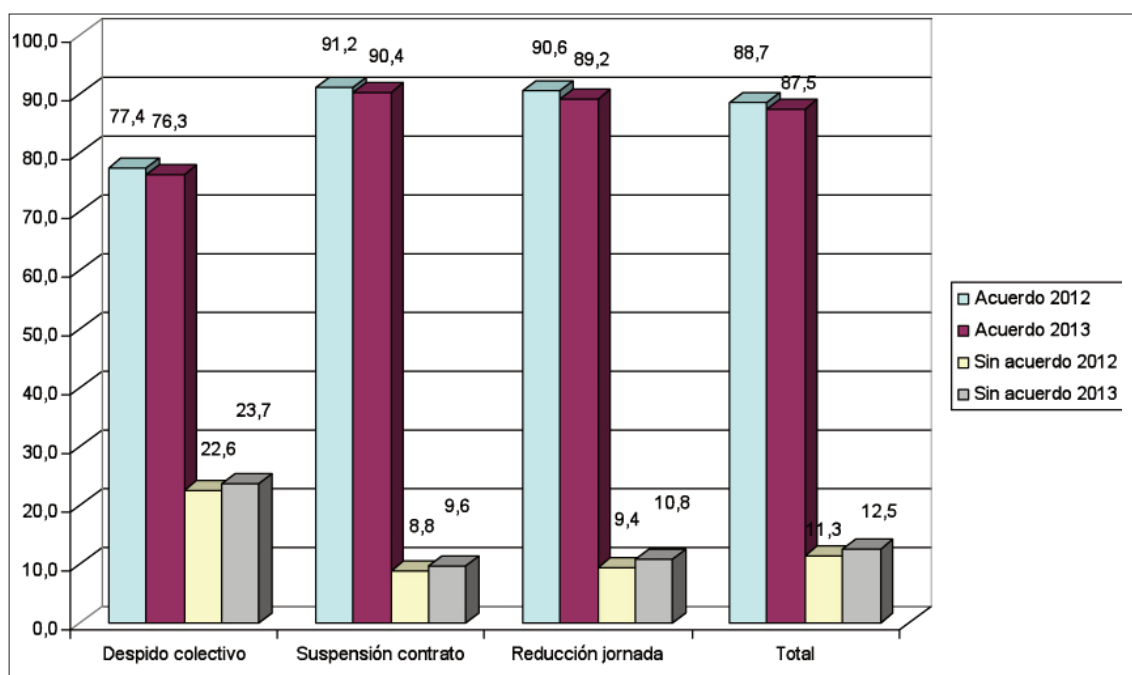
Como resultado de ello, el peso relativo de los contratos temporales registra un ascenso de 2,4 puntos porcentuales en este período, hasta representar a finales de 2013 el 92,3% del total de los contratos.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Los procedimientos colectivos de regulación de empleo –incluyendo despidos colectivos, reducciones de jornada y suspensiones de contrato- han registrado un descenso entre 2012 y 2013.

Un elemento a destacar es que la caída ha sido relativamente mayor entre los procedimientos realizados con acuerdo, en relación a los desarrollados sin acuerdo. Como consecuencia de ello, ha se ha incrementado el número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo realizados sin acuerdo con la representación sindical. Un hecho indicativo del desequilibrio de poder en el ámbito de la empresa generado por la reforma laboral de 2012.

Grafico 3. Trabajadores afectados por procedimiento colectivo comunicado a la Autoridad Laboral, según acuerdo o no (% s/total de trabajadores afectados por procedimientos)



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (datos enero-noviembre)

TERCERA PARTE:**UN BALANCE DE LAS REFORMAS LABORALES DE ESTOS DOS ÚLTIMOS AÑOS**

Hemos descrito y analizado todas y cada una de las reformas que en el ámbito de lo laboral ha ido aprobando el gobierno. Desde la gran y nefasta reforma de febrero de 2012, que fue contestada con una huelga general, hasta el conjunto de vueltas de tuerca que también en materia laboral se han venido produciendo en estos dos años, incluyendo las materias que configuran las bases de la protección social de las personas trabajadoras, así como las particulares medidas respecto del empleo público.

Hemos analizado el impacto social, económico, laboral y para el empleo, deteniéndonos en la evolución del mercado laboral de los años 2012 y 2013, realizando un análisis comparativo entre 2011 y 2013, además de adentrarnos en los principales indicadores económicos y sociales, en la evolución de los salarios,...

Las principales conclusiones que en base a datos reales y no a estimaciones, que presentamos en este informe, ofrecen que detrás de las medidas que en materia laboral se han venido adoptando está el profundo ajuste de plantillas que se está realizando, tanto en el ámbito del sector privado como en el sector público.

Ajuste que se ha realizado a través de los distintos mecanismos que ofrece la reforma laboral, rebajando de forma sustancial y cualificada los costes que tienen que asumir tanto las empresas privadas como las administraciones para despedir al personal, y al mismo tiempo eliminando los controles administrativos y judiciales que limitaban la adopción de tales decisiones.

La supresión de los salarios de tramitación, y la rebaja de la indemnización por despido injustificado, son dos factores que han desregulado, flexibilizado y abaratado el despido sin causa, convirtiéndose de hecho en el mecanismo que ha permitido la mayor discrecionalidad empresarial para despedir.

Esta medida ha afectado, sobre todo, al conjunto de trabajadores fijos y no sólo a quienes tenían nuevos contratos.

La ampliación de la causa para el despido justificado, incluyendo la mera reducción de ventas o de facturación de la empresa en un tiempo inferior a un ejercicio económico, al exigir exclusivamente la reducción de ventas o ingresos durante nueve meses, lo que nada tiene que ver con la existencia de pérdidas, además de eliminar la necesidad empresarial de justificar que el despido es una medida necesaria para garantizar el buen funcionamiento de la empresa, y configurar la decisión de despedir como una materia ajena al control judicial, se ha convertido en una arma de destrucción masiva de empleo.

La eliminación de otra parte, de la principal garantía de que la decisión empresarial está justificada en datos objetivos, como es la necesaria autorización administrativa, tanto para despedir colectivamente, como para suspender los contratos o reducir la jornada de trabajo, está siendo igualmente letal para el empleo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Podemos afirmar, sin temor a equivocarnos, que la reforma laboral está respondiendo a la línea estratégica de ofrecer mecanismos de liquidación y ajuste de plantillas, tanto al sector privado como al sector público.

Por tanto a dos años de la reforma laboral impuesta por el Gobierno de Rajoy, los objetivos de la exposición de motivos que explicaba la Ley, tiene poco que ver con la realidad concreta del empleo y de las relaciones laborales hoy.

La Reforma Laboral no ha frenado la destrucción de empleo, no ha favorecido la contratación indefinida, no se ha avanzado mediante la negociación en la flexibilidad interna de las relaciones laborales, no ha fomentado la contratación, ni se ha reducido la temporalidad, no se ha desarrollado la empleabilidad de los trabajadores.

Se han incrementado por el contrario, los despidos, mientras disminuyen las suspensiones de contratos y las reducciones de jornada, fiel reflejo del escaso papel de la flexibilidad interna en el marco de la empresa, favorecida además, por el debilitamiento del control judicial y la desaparición de la autorización administrativa.

Estas medidas y no otras, son las que están detrás de que el volumen de desempleo esté en unos niveles inaceptables e insoportables.

Un dato muy significativo es, que la ocupación cae a la par que el desempleo crece, la precariedad laboral se extiende, la pobreza y las desigualdades sociales se incrementan.

La Reforma Laboral en definitiva ha supuesto la destrucción de casi un millón y medio de empleos (hay exactamente 1.354.644 ocupados menos).

La Reforma Laboral no solo no ha detenido el ritmo de destrucción existente, sino que lo agudizó. Si nos centramos en el empleo asalariado, se pasa de una pérdida de 575 mil empleos entre 2009 y 2011 a un millón cuatrocientos mil empleos en los dos años posteriores a la reforma. Esto supone pasar de una destrucción de 788 empleos diarios a que cada día 1.918 personas asalariadas pierdan su trabajo

Entre 2007 y 2009 se destruyeron 1.475.300 empleos y el desempleo aumentó en 2.313.400 personas. Ante la pérdida de empleos, hay 838.100 personas que se incorporan a la búsqueda de trabajo para suplir los ingresos de quienes se quedaron sin ellos.

Entre 2009 y 2011 se destruyeron 782.700 puestos de trabajo y el desempleo aumentó en 850.800 personas, 68.100 más que los empleos perdidos. El número de personas paradas aumentó el 20,5 por ciento y la tasa de desempleo creció en 3,7 puntos hasta 21,8%.

Entre 2013 y 2011 se han destruido 1.354.644 empleos y, sin embargo, el desempleo ha aumentado en 989.800 personas, un 19,8 por ciento y la tasa de paro ha crecido 4,7 puntos hasta el 26,5%. Si se hubieran mantenido en paro todos los que perdieron su trabajo, la tasa de paro sería del 27,6 por ciento. Qué ha ocurrido: el número de activos ha descendido en 363.600 y la población en 592.800 personas. No es que haya menos desempleo, sino que parte de las personas paradas han desaparecido a efectos estadísticos.

Un buen número de ellos ha vuelto a su país de origen si era emigrante o a emigrado si era nacional. Hay casi un millón de personas menores de 40 años menos. Esta es una de las grandes tragedias que está ocasionando una solución no solidaria a la crisis agudizada por la reforma laboral.

De otra parte hay que llamar la atención ante la transferencia que se viene produciendo de empleo asalariado en trabajadores independientes (previsiblemente falsos autónomos).

En una de cada tres actividades económicas a dos dígitos, disminuyen los asalariados del sector privado y aumentan los empresarios sin asalariados. Hay una disminución de 596.404 asalariados y un aumento de 136.663 trabajadores independientes. La disminución supone un 11 por ciento menos de empleo asalariado y un 15 por ciento más de trabajadores independientes.

La reforma laboral, esta provocando igualmente un intenso proceso de sustitución de trabajo a tiempo completo por trabajo a tiempo parcial.

Se está fomentando el tiempo parcial no deseado, aplicándose salarios relacionados con esta modalidad de contratación (tiempo parcial) y por el contrario las jornadas de trabajo que se están realizando son las del contrato a tiempo completo.

Cierto es que desde el comienzo de la crisis, el tiempo parcial no ha dejado de crecer, pero desde la aplicación de la reforma de 2012 se ha disparado, porque la cada vez mayor desregulación incorporada este contrato en cuanto a la distribución del tiempo de trabajo es enorme, como en la realización de horas complementarias y de forma especial, porque admite la realización de horas extraordinarias, lo hacen muy apetitoso para quienes siguen manteniendo como vía para competir la de la presión extenuante sobre el factor trabajo.

Los trabajadores asalariados del sector privado con jornadas inferiores a las 35 horas, pasan de suponer el 19,5 por ciento del total al 23,2 por ciento; los que trabajan entre 35 y 40 horas semanales reducen su participación en el total en 3,1 puntos, del 66 por ciento al 62,9. Por su parte los que tienen jornadas superiores a las 40 horas apenas sufren modificaciones, pasan del 14,5 por ciento al 13,9.

La reforma laboral ha agravado de forma drástica la precarización de las condiciones laborales en nuestro país, promoviendo un mercado laboral más ineficiente e injusto.

De los 14.792.614 contratos registrados en 2013, solamente 1.134.949 era indefinidos. Esto supone solamente el 7,67 por ciento de los contratos registrados en 2013, dos centésimas menos que en 2011.

En resumen, tras dos años de aplicación de la Reforma Laboral nos encontramos con un mercado de trabajo en el que hay 72.238 empresarios con trabajadores asalariados menos (un 7,7 por ciento menos) y 146.229 trabajadores independientes más; hay 777.173 asalariados estables y 622.738 precarios menos que en 2011.

El componente sectorial explica también el sesgo de esta reforma y las consecuencias, no precisamente positivas, que en los distintos sectores de la producción de bienes y servicios esta teniendo

El sector primario pierde 15.053 empleos, un 2 por ciento de los existentes en 2011. Hay 16.170 personas asalariadas menos, un 3,7 por ciento menos, y 1.147 trabajadores por cuenta propia más, un aumento del 0,4.

La industria manufacturera pierde 243.806 puestos de trabajo, el 10,6 por ciento de los existentes, destacando la pérdida del 24 por ciento de la industria textil y confección, cuero y calzado (hay 39.058 personas menos); el mismo porcentaje lo pierde la Industria de la madera, del corcho, los muebles, cestería y espartería en la que hay 39.576 menos. Las Industrias de otros productos minerales no metálicos pierden el 23 por ciento de sus trabajadores/as con 28.207 personas menos; la Metalurgia y fabricación de productos metálicos disminuye sus trabajadores en un 19 por ciento, hay 65.223 empleos menos; la Industria de construcción de maquinaria y equipo mecánico y electrónico pierde el 10 por ciento de sus puestos de trabajo, hay 25.955 menos; la industria de la automoción reduce su empleo un 9 por ciento, 17.532 personas.

La pérdida de empleos se centra fundamentalmente en puestos fijos a tiempo completo, hay 184.260 menos, un 11,1 por ciento. Este es un objetivo claramente buscado por la reforma laboral

Todos estos sectores industriales, especialmente los productores de bienes de equipo, son los elementos tructores de cualquier despegue industrial y han sufrido pérdidas de empleo superiores a las de la media de las actividades económicas que se sitúa en el 7,5 por ciento. Sin una decidida recuperación de estos sectores no se podrá hablar de inicio de la salida real de la crisis.

El sector de la construcción continúa con su brutal pérdida de empleo, en estos dos años hay 378.243 trabajadores menos, un ajuste del 27 por ciento. Desde 2008 este sector ha perdido casi un millón y medio de ocupados (hay 1.437.200 empleos) sin que se haya implementado ninguna actuación que pretenda reciclar hacia otras actividades al conjunto de esas personas que perdieron su empleo, más allá de actuaciones muy puntuales más dirigidas a poder decir que se hace algo que a solucionar el problema.

Los servicios de no mercado (administración pública, educación, sanidad y servicios sociales) que suponen el 22 por ciento del total de ocupados, soportan sin embargo el 35 por ciento de la pérdida de empleo. En ellos se han destruido casi medio millón de empleos, hay exactamente 468.688 personas ocupadas menos un 8,4 por ciento menos. Los servicios de mercado pierden 243.806 empleos, un 3,9 por ciento.

Su evolución, se puede apreciar, es muy negativa. Se está produciendo una caída del empleo público sin precedentes en nuestra historia reciente. Si en los tres primeros años de crisis el sector público actuó como contención a la destrucción del empleo, desde hace dos años es el que sigue la dinámica más negativa.

La pérdida de empleo en los sectores públicos tienen una doble consecuencia, de una parte la pérdida de empleo directos y de otra junto a los recortes, un profundo debilitamiento del Estado del Bienestar.

Las reformas laborales, han incidido en el estado lamentable en el que están las cosas, generando una quiebra en materia de derechos a la vez que no han contribuido a reducir la tasa de desempleo, más bien al contrario, ha acelerado su destrucción.

Las reformas laborales no han ayudado a hacer más estable el empleo; por el contrario, al facilitar y abaratar el procedimiento del despido, han provocado que el empleo estable se reduzca más que nunca en la crisis.

Hay una tesis que los sectores más neoliberales y conservadores intentan se abra camino, la de convertir el despido en algo socialmente irrelevante, desde el concepto ideológico de “depreciación del valor del trabajo”.

Esta reforma junto a un cambio del modelo social pretende, la pérdida de centralidad del trabajo, convirtiéndolo en una mera mercancía.

En esta línea es importante subrayar como están evolucionando las distintas modalidades de contratación.

Así en 2013 se registraron 14.792.614 contratos, 359.382 más que en 2011, un 2,5 por ciento de aumento. En relación con su distribución por grandes tipos, los contratos de sustitución (interinidad, relevo, jubilación parcial...) disminuyen un 2 por ciento pasando de representar el 11,3 por ciento en 2011 al 9,3 por ciento en 2013; los contratos indefinidos pierden dos centésimas, los puramente temporales (obra o servicio o eventual) aumentan su peso un 1,6 por ciento y los formativos aumentan un 0,3 por ciento. Es decir, la reforma realizada en las modalidades de contratación ha servido para incrementar el volumen de aquellas más puramente precarias, con menor causalidad.

Las diferentes reformas de los contratos destinados a jóvenes menores de 30 años no han dado más resultado que la concentración de las diferentes modalidades en los contratos para la formación sin

que exista un aumento del volumen de contratos sino al contrario, disminuyen un 8,5 por ciento: hay 459.620 contratos menos, una caída del 8,5 por ciento. Los contratos para la formación aumentaron un 96 por ciento, 47.155 contratos más, pero disminuyeron todas las demás modalidades: los indefinidos un 14,7 por ciento, los temporales un 7,2 por ciento, los de sustitución un 22,8 por ciento y los de prácticas un 6,7 por ciento.

La Reforma Laboral no sólo no ha conseguido aumentar el volumen de contratación para los jóvenes, sino que ha polarizado la contratación hacia el más precario de todos: el de formación.

De otra parte la desigualdad entre hombres y mujeres se incrementa porque persiste su desigual participación en el mercado laboral.

El número de horas trabajadas por las mujeres sigue siendo muy inferior al de los hombres, lo que según la UE perjudica a las posibilidades de sus carreras, su remuneración y su nivel de pensiones. Esta desigualdad adopta características distintas según el Estado miembro de que se trate, el caso de España es que aunque la tasa de empleo femenino es inferior a la de los hombres, las mujeres tienden a tener horarios más largos.

Al igual que la desigualdad salarial tras varios años de puesta en marcha de la Ley de igualdad, sus efectos sobre la discriminación salarial han sido muy reducidos. De hecho, la diferencia no se ha movido.

Los indicadores sobre mercado de trabajo constatan y alertan sobre la gravedad de las tendencias de aumento de la desigualdad y la pobreza, así como de la tendencia de mantenimiento y agravamiento de las mismas en el medio plazo.

Así al analizar el desempleo según el tiempo que lleven desde que dejaron su último trabajo, más de la mitad, el 50,8 por ciento lleva más de un año sin empleo (3.043.546 personas) un 34 por ciento más que en 2011; el 32,7 por ciento, uno de cada tres, lleva más de dos años sin empleo, un 47 por ciento más que en 2011; el 22,1 por ciento, uno de cada cinco, lleva más de tres años, un 82 por ciento más que en 2011. Este tiempo sin empleo repercute en las posibilidades de tener una prestación que pallee la ausencia de ingresos laborales, un salario substitutorio.

En paralelo a la reforma laboral se ha producido la reforma de las prestaciones.

En 2013 la media de desempleados perceptores de alguna prestación es de 2.038.966: el 34,1 por ciento de todas las personas en situación de desempleo ha percibido prestaciones. En 2011 con casi un millón de parados menos, el número de perceptores era inferior en 191.262 personas. Esto supone una tasa de protección del 37% por ciento

En dos años la tasa de protección por desempleo ha disminuido en tres puntos.

Si en 2011 el número de parados que carecía de protección era de 3.148.163 personas, en 2013 ha aumentado hasta 3.946.711 personas.

Los jóvenes menores de 30 años que no perciben ninguna prestación suponían en 2011 el 81 por ciento y han aumentado en 2013 hasta el 86 por ciento; las mujeres mayores de 30 años que no percibían prestaciones eran el 63 por ciento de todas las mujeres paradas y en 2013 han sido el 65 por ciento; y los hombres mayores de 30 años que carecían de prestaciones en 2011 y suponían el 46 por ciento de ese grupo, en 2013 han llegado a ser el 51 por ciento.

Así pues el porcentaje de jóvenes que no percibe ninguna prestación ha aumentado en cinco puntos;

el de mujeres mayores de 30 años aumenta en dos puntos y el de los hombres mayores de 30 años su incremento es de otros cinco puntos.

El gasto por persona en situación de desempleo ha pasado de 5.966 euros/año en 2011 a 5.011 euros en 2013, un 16% menos.

Esta disminución todavía irá aumentando con el paso del tiempo debido fundamentalmente a que todavía coexisten prestaciones aprobadas con anterioridad a los sucesivos recortes realizados, el último de ellos en marzo de 2013.

En 2011 el presupuesto que tenía el Servicio Público de Empleo Estatal para políticas activas era de 7.714 millones de euros, de los que transfería a las comunidades autónomas el 42 por ciento dado que son ellas las competentes para la ejecución de las políticas activas. El gasto era de unos 1.544 euros por parado.

En 2013 el presupuesto ha sido de 4.428 millones de euros, de los que ha transferido a las comunidades autónomas el 30 por ciento.

El gasto por persona en situación de desempleo ha descendido desde 1.544 de 2011 hasta los 740 euros de 2013. La inversión por persona en situación de desempleo en políticas activas ha disminuido un 52%.

La falta de protección social está creando aceleradamente “hogares pobres”, en particular cuando todos sus miembros están desempleados.

A lo que hay que añadir que las actuales políticas de austeridad se han convertido en una barrera infranqueable a la hora de buscar los recursos necesarios que permitan abordar este problema, y la consecuencia de estas políticas es que el mayor ajuste se ha producido en las rentas de los hogares con menores recursos.

La experiencia española ejemplifica lo que es una evolución regresiva de la renta. Los ingresos del 5 por ciento de la población con rentas más bajas cayeron cerca de un 9 por ciento anual en términos reales, el crecimiento correspondiente al 5 por ciento más rico, cercano al 10 por ciento, fue el mayor de toda la población.

Además de desmentir el estereotipo de que los costes de la crisis se han generalizado a todas las capas sociales, el hundimiento de las rentas más bajas ha hecho que la pobreza severa crezca velozmente, quebrándose la tendencia de las cuatro últimas décadas.

Según los últimos datos de la Oficina Europea de Estadística, España se encuentra por debajo de la media de renta por habitante de todo el conjunto de la Unión Europea de los 28 países (96 puntos sobre 100 de la UE28). Ha ido perdiendo posiciones a lo largo de la crisis y actualmente se distancia de la renta de la Zona Euro, muy lejos de países como Irlanda, Suecia o Dinamarca.

De hecho la propia Comisión Europea en su informe anual sobre evolución del empleo y la situación social en Europa alerta de esta preocupante situación y avisa de que encontrar trabajo en España y otros Estados miembros como Rumania, Bulgaria o Grecia no es una garantía suficiente para salir de la pobreza debido a la elevada proporción de contratos temporales o a tiempo parcial.

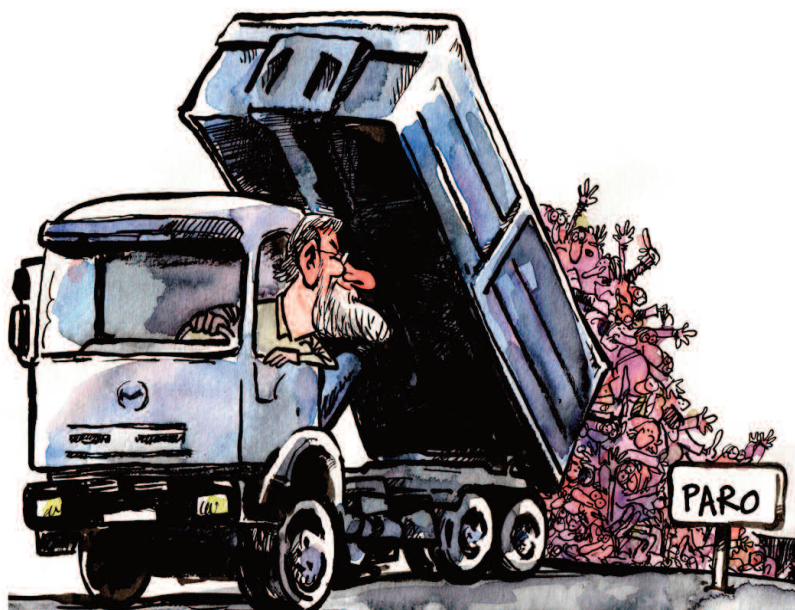
La población en riesgo de pobreza o exclusión social ha aumentado en España del 23,3 por ciento en 2007 a más del 28 por ciento en 2013 debido al impacto de la crisis y al aumento del paro. El porcentaje es notablemente más elevado que en el conjunto de la Europa de los 28 (24,8 por ciento) y, al contrario de la evolución favorable en otros países, toma una senda de continuado ascenso.

Ya hay tres millones de personas en situación de “pobreza severa” (según la terminología de Caritas),

que viven con menos de 307 euros al mes. Los pobres representan el 6,4 por ciento de la población del país, una tasa que casi duplica la de 2007 (3,5 por ciento), según datos de la Encuesta de Condiciones de Vida. Además, el 15 por ciento de los hogares españoles en riesgo de pobreza dependen para sobrevivir de la pensión de los abuelos, una de las tasas más altas de la UE junto con Chipre, Grecia, Bulgaria, Letonia y Polonia.

Frente a la idea habitual de que el bienestar social se recuperará si lo hacen la actividad económica y el empleo, los datos son contundentes: las estimaciones de la relación entre el ciclo económico y la pobreza muestran una acusada asimetría.

Es, por último, un auténtico disparate que el gobierno, que en este escenario, en el que hay mucha gente que lo está pasando muy mal, se felicite porque el desempleo ha aumentado solamente en 989.800 personas cuando se han destruido 1.354.644 empleos.



A MODO DE SÍNTESIS PRESENTAMOS UN CONJUNTO DE INDICADORES QUE SON EL FIEL REFLEJO DE LA REALIDAD.

- Se ha producido la destrucción de 1.354.644 de empleos.
- Se ha pasado de una destrucción de 788 empleos diarios a que cada día 1.918 personas asalariadas pierdan su trabajo.
- Una disminución de 596.404 asalariados y un aumento de 136.663 trabajadores independientes en las mismas actividades.

- Un aumento desde el 19,5 por ciento hasta el 23,2 por ciento de los trabajadores asalariados del sector privado con jornadas inferiores a las 35 horas y una disminución del 66 por ciento al 62,9 por ciento de los que trabajan entre 35 y 40 horas.
- Con las horas trabajadas ilegalmente de manera habitual, por encima de las 42 horas semanales, se podrían crear 326.838 empleos.
- La industria manufacturera pierde 243.806 puestos de trabajo, el 10,6% de los existentes.
- El sector de la construcción pierda 378.243 trabajadores en estos dos años, un ajuste del 27 por ciento.
- En la Administración pública, la educación, la sanidad y los servicios sociales se destruyan 468.688 empleos, un 8,4 por ciento menos.
- Solamente los contratos puramente temporales y los formativos aumenten su peso en el conjunto de la contratación, aumentando así la precariedad.
- Hay 459.620 contratos menos de jóvenes menores de 30 años, una caída del 8,5 por ciento.
- El número de activos ha descendido en 363.600 y la población en 592.800 personas.
- El 50,8% de las personas paradas lleva más de un año sin empleo (3.043.546 personas); el 32,7 por ciento lleva más de dos años sin empleo y el 22,1 por ciento lleva más de tres años.
- En dos años la tasa de protección por desempleo ha disminuido en tres puntos, del 37 por ciento al 34,1 por ciento.
- El 86 por ciento de los jóvenes menores de 30 años no perciben prestación alguna o el 65 por ciento de las mujeres mayores de 30 años o el 51 por ciento de los hombres mayores de 30 años.
- El gasto en prestaciones por persona desempleada ha pasado de 5.966 euros/año en 2011 a 5.011 euros en 2013, un 16 por ciento menos.
- La inversión por desempleo o en políticas activas ha disminuido un 52% desde los 1.544 euros de 2011 hasta los 740 euros de 2013

En definitiva:

HAY MENOS OCUPACIÓN, MÁS DESEMPLEO Y MAYOR PRECARIEDAD LABORAL.