

TRABAJO DE FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2023/24

TÍTULO:

**LA CRISIS DEL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA Y SUS
POSIBLES SOLUCIONES: LA REFORMA LABORAL DE 2022**

WORK TITLE:

**THE CRISIS OF THE WORLD OF WORK IN SPAIN AND ITS
POSSIBLE SOLUTIONS: THE LABOR REFORM OF 2022**

AUTORA

DEL RÍO ALONSO, LEYRE

DIRECTOR

PELAYO GONZÁLEZ-TORRE, ÁNGEL

AGRADECIMIENTOS

A mi madre, Marta.

Porque todo lo que me dio y enseñó en vida es eterno, como ella.

Y a mi padre, Fernando.

Porque nunca me ha faltado su amor y su apoyo incondicional en todo lo que he hecho.

ÍNDICE

RESUMEN/ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

1. ELEMENTOS ESENCIALES DE LA REFORMA LABORAL DE 2022 Y PRINCIPALES MODIFICACIONES

1.1 La temporalidad: el principal problema a abordar

1.1.1 Modificaciones en las modalidades del contrato de trabajo

1.2 Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

1.3 Negociación colectiva: convenios colectivos

1.4 Infracciones y sanciones

2. IMPACTO DE LAS MEDIDAS EN EL MERCADO LABORAL Y EN LA ECONOMÍA

2.1 Afiliaciones a la seguridad social y récord de trabajo femenino

2.2 Descenso del paro

2.3 Contratación y jornada laboral

2.3.1 Contratación temporal

2.3.2 Contratos fijos-discontinuos

2.3.3 Aumento de la tasa de parcialidad

3. POSIBLES MEJORAS DE LA REFORMA LABORAL DE 2022 Y SOLUCIONES ALTERNATIVAS PARA LUCHAR CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL

3.1 Posibles mejoras de la reforma

3.1.1 Prioridad aplicativa de los convenios colectivos de sector

3.1.2 Inversión en inspección de trabajo

3.1.3 Aumento de las indemnizaciones

3.2 Soluciones alternativas para luchar contra la precariedad

3.2.1 Aumento del Salario Mínimo Interprofesional

3.2.2. Jornada Laboral de 37,5 horas

CONCLUSIÓN

BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar las principales modificaciones que ha llevado a cabo el actual gobierno de España a través de la Reforma Laboral de 2022 en un contexto de crisis marcada por la inflación económica y altas tasas de temporalidad en nuestro mercado de trabajo. En primer lugar, se va a realizar una síntesis de las medidas llevadas a cabo diferenciando los ámbitos de las relaciones laborales a los que afectan. A continuación, se lleva a cabo un análisis de los datos recogidos sobre los efectos y las implicaciones que han supuesto las medidas aprobadas en el RD 32/2021. Por último, se exponen posibles modificaciones a la reforma, así como soluciones alternativas para luchar contra la precariedad laboral en nuestro país.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze the main modifications that the current government of Spain has carried out through the Labor Reform of 2022 in a context of crisis marked by economic inflation and high rates of temporary employment in our labor market. Firstly, a synthesis of the measures carried out will be carried out, differentiating the areas of labor relations that they affect. Next, an analysis of the data collected on the effects and implications of the measures approved in RD 32/2021 is carried out. Finally, possible modifications to the reform are presented, as well as alternative solutions to fight against job insecurity in our country.

INTRODUCCIÓN

En todo ámbito jurídico las normas que se desarrollan tienen un posterior impacto directo sobre el progreso, las costumbres, las limitaciones, la forma de actuar... Por lo que determinan y definen la manera en que se organiza y ordena una sociedad.

Cuando se habla de trabajo y se emplean términos como capital humano, conciliación laboral, explotación, precariedad, mano de obra productiva o pobreza, en ocasiones se corre el riesgo de olvidar que aquello de lo que se está hablando en última instancia es de personas, de trabajadores, de vidas humanas, y sobre todo de la calidad de esas vidas. Y aunque resulta obvio, considero que es fundamental no perderlo nunca de vista, y menos aún cuando se legisla y se crean las normas que determinan las condiciones de esas vidas.

Por ello es destacado el papel que desempeña el derecho del trabajo, porque es un ámbito jurídico cuyo impacto sobre la vida de las personas es absolutamente directo. Y por ello, considero esencial utilizar las relaciones laborales como medio de transformación y mejora en beneficio de esas vidas.

Tampoco se ha de obviar que tienen las relaciones laborales poseen un papel controvertido, porque además de afectar a miles de trabajadores, tienen también implicaciones directas sobre las empresas, cuyo poder, en ocasiones, es muy grande, principalmente en la economía de los países. Y ambos elementos son indivisibles.

Por lo tanto el Estado, como elemento neutral, a través del derecho del trabajo como herramienta de acción, tiene un cometido con una doble vertiente: garantizar y defender el bienestar de millones de personas trabajadoras sin dañar, al mismo tiempo a las empresas, que como hemos dicho son un elemento poderoso y susceptible.

Podemos afirmar que la reforma laboral de 2022, como veremos a continuación, trata de buscar un equilibrio entre ambos elementos, modificando ciertos aspectos de nuestro mercado de trabajo y teniendo como objetivo terminar con el desempleo y la temporalidad que actualmente amenazan el mundo del trabajo en nuestro país.

1. ELEMENTOS ESENCIALES DE LA REFORMA LABORAL Y PRINCIPALES MODIFICACIONES

El *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo* aprobado por el congreso de los diputados el 31 de diciembre de 2021, es la octava de las reformas laborales que se han llevado a cabo en la historia de nuestra democracia. Tiene como objetivo primordial terminar con la precariedad laboral, tratando de erradicar los que para el legislador son los dos principales elementos que la causan: la contratación temporal y el desempleo. De esta forma, las modificaciones que contiene, se centran en la preservación y mejora de la calidad de los puestos de trabajo, así como prevenir y evitar que la destrucción de empleo continúe siendo la forma de superar una eventual crisis económica que cada cierto tiempo se da en nuestro sistema económico; trata de buscar otras herramientas que permitan conservar puestos de trabajo y al mismo tiempo ayudar a las empresas, por ejemplo a través de los ERTE, que ya se pusieron en marcha durante la pandemia de 2020, y de los cuales hablaré posteriormente.

Es destacable su carácter transversal ya que cuenta con la aceptación y respaldo de los agentes sociales (asociaciones patronales y sindicales), quienes han participado en la negociación y elaboración de la norma, siendo este aspecto garantía de consenso y equidad.

También se adapta al contexto internacional de España, que, al formar parte del espacio económico europeo, debe responder y responde a las exigencias de la Unión Europea, cumpliendo con las obligaciones de la Comisión Europea en el marco del *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, lo cual era una condición necesaria para que nuestro país recibiera una nueva partida de los fondos. Dicho plan establece en su Componente número 23 (“Nuevas políticas públicas para un mercado laboral dinámico, resiliente e inclusivo”) una serie de reformas que buscan la mejora e innovación de nuestro sistema, garantizando la eficiencia y dando soluciones a problemas estructurales. El RD 32/2021 se centra en algunas de esas reformas:

- REFORMA 4. «Simplificación de los contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación»
- REFORMA 6. «Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición»

- REFORMA 8. «Modernización de la negociación colectiva»
- REFORMA 9. «Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales»

Estas modificaciones son la base de la transformación necesaria de nuestras relaciones laborales que tiene como objetivo principal terminar con la temporalidad y el desempleo. De esta forma confluyen las exigencias de mejora de la Unión Europea con el objetivo de la reforma, siendo las primeras el medio para llevar a cabo el segundo.

1.1. La temporalidad: el principal problema a abordar

La Ley del Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 15 que, como norma general, la duración de los contratos será indefinida, siendo la contratación temporal una mera excepción, para supuestos concretos.

Sin embargo, esta condición no se venía cumpliendo, ya que se ha realizado durante mucho tiempo en nuestro país un constante uso fraudulento de la norma, por parte especialmente de las empresas, que son las que ofertan los puestos de trabajo y realizan la contratación; ésta circunstancia ha dado lugar a unos niveles de temporalidad en nuestro mercado de trabajo que superaban la media europea en 11, 1 puntos.¹

Como he mencionado anteriormente, el RD 32/2021 plantea como principal problema del mercado laboral español el desempleo y, especialmente la temporalidad, ya que la confluencia de ambos factores tiene como consecuencia directa un detrimento en la calidad del mismo, generando precariedad.

La contratación temporal impide a los trabajadores ejercer libremente sus derechos, lo que provoca unas malas condiciones de los puestos de trabajo y hace que la ciudadanía sienta una constante incertidumbre e insatisfacción en su trabajo, así como una imposibilidad de vinculación profesional a sus empresas.

De la misma manera, la temporalidad afecta también a la parte empresarial, ya que altas tasas de rotación laboral desincentivan la inversión en formación e impiden una adecuada cualificación de los empleados reduciendo notablemente su productividad. De esta manera, tal y como describe el propio Real Decreto en su preámbulo, la contratación temporal impide el despliegue de toda la capacidad que tiene nuestro sistema productivo.

¹ Estadística EUROSTAT

El mejor instrumento para acabar con la temporalidad y todo lo que la misma supone, es la transformación del sistema de contratación de nuestro país, que viene recogido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y eso es precisamente uno de los cambios esenciales que se llevan a cabo a través del Real Decreto-ley que nos ocupa.

1.1.1 Modificaciones en las modalidades del contrato de trabajo

La Reforma Laboral elimina el contrato para obra o servicio determinados, anteriormente recogido en el artículo 15.1 de ET, en el que se preveía la posibilidad del empresario de contratar a un trabajador para realizar un servicio concreto, que poseyera las características de autonomía y sustantividad, es decir, al margen del ámbito de la actividad de la empresa.

La regulación de esta modalidad contractual preveía que la realización de la obra o servicio podía ser de “duración incierta”, sin embargo, establecía un límite de tres años ampliable hasta un año más si así se pactaba por convenio colectivo. De esta forma un trabajador podía prestar servicios en una empresa de forma “temporal” durante cuatro años.

Al eliminar esta modalidad, se fomenta la contratación indefinida, y la temporal queda relegada a un segundo plano en el que su utilización se permite únicamente para dos posibles causas (siempre justificadas): la sustitución de un trabajador o por circunstancias de la producción. La duración máxima de este tipo de contratos se establece de 6 meses prorrogables por convenio hasta 12.

En relación a la concatenación de contratos temporales, el artículo 15.5 de ET establecía que *“los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa [...], adquirirán la condición de trabajadores fijos”*. Sin embargo, esta regulación también se ve modificada, de forma que se adquirirá la condición de indefinido en un plazo inferior al anteriormente descrito, impidiendo que se exceda la permanencia en una empresa encadenando contratos temporales más allá de dieciocho meses en un plazo de veinticuatro meses.

Otra modalidad contractual que desaparece con el RD 32/2021 es el contrato en prácticas, cuya regulación establecía seis meses como duración mínima y los dos años como máxima. Además, era de obligado cumplimiento que no hubieran transcurrido más de cinco años desde la terminación de los correspondientes estudios (siete en caso de los trabajadores con discapacidad). La eliminación de este tipo de contratos, que afecta principalmente a los

jóvenes, tiene su razón de ser en la creación de dos nuevas modalidades contractuales de prácticas que lo sustituyen, distinguiendo entre aquellos estudiantes que ya han finalizado sus estudios y aquellos que todavía los están cursando; adaptando su regulación para cada una de estas dos circunstancias:

- A) El contrato para la obtención de la práctica profesional. Está destinado a aquellas personas que se hallen en posesión de un título o certificado de cualificación profesional y cuyo objetivo sea aprender la profesión para la que se han formado. El plazo máximo que se permite entre la obtención del título y la celebración de este tipo de contrato se ve reducido en comparación al contrato en prácticas, siendo en este caso de tres años (cinco para personas discapacitadas). A su vez el período mínimo de duración se mantiene en los seis meses y el máximo se reduce a un año.
- B) El contrato formativo en alternancia. Está previsto para los estudiantes que aún no han finalizado su formación académica y que por lo tanto no pueden acceder al contrato anteriormente descrito. Se establece la obligación de la figura de un tutor que garantice la compatibilización de la actividad formativa con la actividad laboral en la realización de este tipo de prácticas. Se introducen dos cambios en comparación a la regulación del ya inexistente contrato en prácticas, el cuál establecía una duración mínima de seis meses mientras que en esta nueva modalidad se ve rebajada a tres (manteniéndose la máxima de dos años). Además, se permite que la persona contratada pueda tener hasta treinta años de edad.

1.2. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

Del mismo modo en que se han llevado a cabo una serie de modificaciones para fomentar la contratación indefinida, luchando de esa manera contra la temporalidad, el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo busca solucionar el otro principal problema existente en nuestro mercado laboral: el desempleo. Este es un concepto muy amplio que puede abarcar diversas circunstancias y supuestos, sin embargo, en este caso se busca abordar el desempleo provocado por las crisis económicas que se dan periódicamente en nuestro sistema, generando a las empresas pérdidas económicas y deficiencias que, en muchas ocasiones, tratan de subsanar reduciendo su plantilla como forma de recortar gastos. Es decir, hablamos del desempleo que provocan los despidos por causas objetivas económicas.

El Mecanismo RED supone una novedad cuyo principal objetivo es evitar a toda costa la destrucción de puestos de trabajo, en esta característica reside su semejanza con los Expedientes de Regulación Temporal del Empleo (ERTE) que tan buenos resultados dieron en 2020 durante la pandemia por Covid-19.

Este mecanismo se activa por el Consejo de ministros “previo informe de la Comisión delegada del Gobierno para Asuntos Económicos”, y en algunos casos también se puede solicitar por parte de las asociaciones más representativas tanto sindicales como patronales.

Proporciona a la empresa alternativas e instrumentos de flexibilidad interna que les permitan realizar ajustes como la reducción de jornadas y suspensión de contratos de trabajo que permitan subsanar pérdidas económicas sin tener que recurrir a los despidos. Trata de encontrar un equilibrio en el que se atienda a las eventuales necesidades de la empresa sin dejar desprotegidos a los trabajadores y sus puestos de trabajo.

El mecanismo RED tiene dos modalidades en función de si las necesidades afectan estructuralmente al mercado laboral o únicamente a un sector de actividad específico: la modalidad cíclica y la modalidad sectorial. Ambas tienen una duración máxima de 1 año, y en el caso de la segunda, se podrán realizar dos prórrogas de seis meses cada una. La modalidad cíclica se establece para aquellas situaciones que afecten a la “ coyuntura macroeconómica general”, mientras que la modalidad sectorial, como su propio nombre indica, está prevista para aquellos casos en los que las alteraciones se den en un sector de actividad específico.

Para fomentar su utilización, el RD 32/2021 prevé que las empresas que recurran a este mecanismo sean recompensadas con beneficios fiscales y para la formación de su plantilla, con la condición de mantener el empleo durante los seis meses posteriores a la terminación del ERTE, de lo contrario, tendrán la obligación de devolver las cantidades exoneradas que afecten al trabajador despedido.

Por su parte, los trabajadores que se vean afectados por estos ajustes recibirán la protección de nuestro sistema de seguridad social, les será proporcionada una prestación similar a la de desempleo con una base de cotización de 70% sin consumir el paro generado, como se ha realizado con los ERTE durante la crisis pandémica.

1.3. Negociación Colectiva: Convenio Colectivos

Otra de las modificaciones más relevantes de la reforma laboral afecta a la negociación colectiva, *«el “convenio colectivo” constituye la norma laboral por antonomasia. A diferencia de la Ley o de la propia Constitución, el convenio colectivo encierra un componente democratizador en la conformación del Derecho, puesto que permite la intervención directa en su creación a los sujetos a quienes va dirigida la norma, los propios sujetos protagonistas del escenario laboral: empresarias y empresarios y representantes de las trabajadoras y trabajadores.»*. (Erro Jauregi & Sanz de Pablo, 2009), (Pontón Merino & Pastor Gosálbez, 2014)²

Por esta destacable importancia que posee el convenio colectivo, para realizar una reforma laboral que realmente tenga por objetivo acabar con la precariedad, es fundamental que las transformaciones penetren hasta la raíz del sistema de las relaciones laborales, afectando a la negociación colectiva, porque es ahí donde se discuten los aspectos que conciernen de manera más directa a las condiciones en que los empleados van a desarrollar su trabajo y que por lo tanto tienen el poder de proporcionar o destruir la calidad ya no solo de sus puestos de trabajo, sino también su calidad de vida, por la trascendencia de lo que se discute en ellos.

Las modificaciones más destacadas que lleva a cabo la reforma laboral en este sentido van enfocadas hacia la protección de algunos derechos y condiciones laborales de los trabajadores. Y son en relación a:

1. Las reglas de concurrencia de los convenios colectivos. El artículo 84.2 ET establecía la prioridad aplicativa de un convenio de empresa sobre un convenio sectorial en materia de cuantía salarial, horas extraordinarias, horario y distribución del tiempo de trabajo, sistema de cualificación profesional, modalidades de contratación y conciliación de la vida familiar. La reforma laboral suprime de esa prioridad aplicativa del convenio de empresa, el elemento que puede ser considerado el más importante si hablamos de condiciones de trabajo, que es el salario; estableciendo de esta manera la primacía del convenio sectorial sobre el convenio de empresa únicamente en materia de cuantía salarial pero permitiendo que el resto de aspectos que afectan de manera directa a las condiciones de trabajo se vean sometidos a la regulación que consideren los convenios empresariales frente a los sectoriales.

² PONTÓN MERINO, P. y PASTOR GOSÁLBEZ, I. (2014). "Los convenios colectivos como herramienta para alcanzar la igualdad de género. Estudio de caso: "La industria química en Tarragona"". *En revista Barataria: Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales* Nº18. Artículo en PDF, páginas 1-24. Cita en página 9.

2. Las reglas de aplicación de convenios colectivos para contratas y subcontratas. El objetivo de la externalización de servicios por parte de las empresas podemos decir que en última instancia y en gran parte de los casos es rebajar los costes que dichos servicios suponen para la misma. Sin embargo, la rentabilidad económica que generaba para la empresa subcontratar la realización de una obra o servicio residía en la aplicación de los convenios colectivos de las empresas de contratación o subcontratación, los cuáles, por lo general, establecen condiciones laborales inferiores a los convenios colectivos de actividad, lo que se traducía en mayor beneficio para la empresa contratista pero un menoscabo de las condiciones laborales de los trabajadores, que, de haber sido contratados por la propia empresa para la que estaban realizando los servicios, no habrían visto reducidos sus derechos laborales. Por ello la reforma laboral, obliga a aplicar el convenio colectivo de actividad a aquellos trabajadores que presten sus servicios a contratas y subcontratas, garantizando así, la protección de los derechos y condiciones laborales de esos trabajadores.
3. La vigencia y ultra actividad de los convenios colectivos. El RD 32/2021 modifica el artículo 86 ET, que establecía que un convenio colectivo perdía su vigencia y por lo tanto pasaba a aplicarse el de ámbito superior, si no se llegaba a un acuerdo en el plazo de un año a partir de su denuncia. Esta regla permitía implícitamente desechar convenios colectivos pactados con anterioridad simplemente dejando transcurrir el plazo, provocando que se perdieran las condiciones laborales y derechos adquiridos hasta ese momento. Para evitar esta situación y luchar contra la precarización que esto pudiera suponer, la nueva regulación permite la ultra actividad de un convenio colectivo, esto es: que en caso de haber transcurrido el plazo de negociación sin que exista avenencia, el convenio colectivo (y por ende todos los derechos que éste contiene) no pierde eficacia, y su vigencia se prolonga indefinidamente en el tiempo hasta alcanzar un acuerdo de las partes y firmarse un nuevo convenio colectivo.

1.4 Ampliación y modificación de las infracciones y sanciones

Como medida de garantía para el correcto cumplimiento y respeto a la norma, el RD 32/2021 incluye, además, modificaciones relativas a la regulación y graduación de incumplimientos legales por parte de las empresas, afectando principalmente a la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS). Los elementos incluidos y/o concretados constituyen una adaptación de las sanciones a las modificaciones realizadas por la propia reforma, principalmente en materias como las modalidades de contratación ya que es el ámbito que más se ha visto afectado con la aprobación del Real Decreto.

Además de la ampliación de los actos que constituyen infracción en base a la nueva normativa, otro de los elementos más destacables que se han visto modificados respecto a esta materia es considerar que una empresa incurre en tantas infracciones como trabajadores afecte el incumplimiento, es decir, la empresa podrá ser sancionada por incurrir en una misma infracción tantas veces como trabajadores se vean afectados por la misma, lo cual es, en este sentido, una novedad.

Tal y como expone Juan García Blasco, Catedrático de derecho del trabajo y de la seguridad social de la Universidad de Zaragoza: *“Esta nueva normativa se muestra, por tanto, como un instrumento jurídico a disposición de la técnica sancionadora para contribuir a que la contratación temporal sea controlada y vigilada para que su práctica sea ajustada y conforme con las exigencias legales a las que se condiciona, especialmente en lo que toca a su causalidad, que se refuerza también por esta vía. Actúa de paso esa técnica como una manifestación de la tutela sancionadora administrativa en materia laboral, mostrándose como una fórmula más para proteger a las personas trabajadoras expuestas o sujetas a una contratación laboral temporal sin respaldo legal y, por tanto, fraudulenta. Una legislación así de dimensión instrumental para completar la propia material o sustantiva que se inscribe el objetivo declarado del legislador por combatir y reducir la contratación laboral temporal española”*.³

³ GARCÍA, A. (2022). "Reforma laboral, infracciones en el orden social y reforzamiento del papel de la inspección de trabajo" en *Revista AEDTSS (Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)*. Artículo en PDF, páginas 1-4. La cita está en la pág. 2.

2. IMPACTO DE LAS MEDIDAS EN EL MERCADO LABORAL Y EN LA ECONOMÍA

El RD 32/2021, en apenas dos años de vigencia ha supuesto un gran impacto en diferentes aspectos de nuestro mercado de trabajo, así como en la economía y la seguridad social.

Antes de destacar dichos avances cabe matizar que la reforma laboral y sus efectos no pueden ser analizados de manera aislada, ya que este Real Decreto es parte de otras medidas y modificaciones en materia económica y laboral que se han aprobado durante la legislatura y que han podido contribuir a las cifras y resultados que se están obteniendo, por ejemplo la subida del salario mínimo interprofesional, que afecta a la calidad de los puestos de trabajo y el poder adquisitivo de las familias.

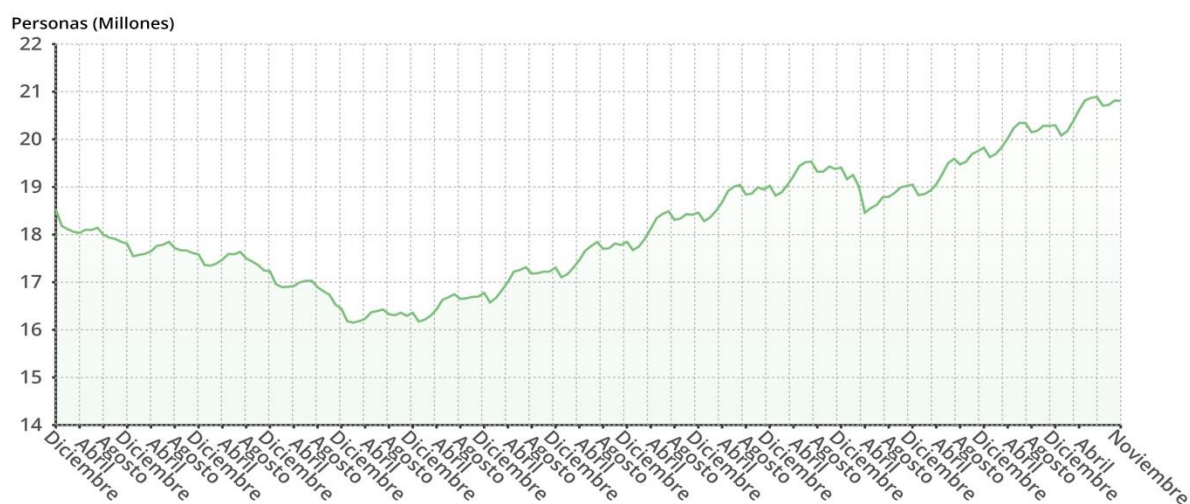
Este incremento de la cuantía salarial, al igual que la reforma laboral de 2022, ha sido muy cuestionado desde ciertos sectores de la economía y en especial desde la patronal. Se preveía que los resultados que se iban a obtener tras la aprobación de estas medidas, serían catastróficos; se esperaba que las empresas dejaran de contratar al desaparecer el contrato temporal, o que otras tuvieran que cerrar por ser imposible pagar más a sus trabajadores. Sin embargo, los datos han evidenciado que, lejos de destruir el mercado laboral, la reforma ha resultado ser muy efectiva en cuanto al descenso de la temporalidad o al incremento de las afiliaciones a la Seguridad Social, y ello queda reflejado en los siguientes gráficos tomados de datos oficiales y clasificados en función del ámbito al que afectan:

2.1 Afiliaciones a la seguridad social y récord de trabajo femenino

Durante los once primeros meses del pasado año 2023, la cifra de trabajadores afiliados a nuestro sistema de la seguridad social creció en 510.444, alcanzando en noviembre la cifra total de 20.751.338 afiliados; también cabe destacar el alcance de la afiliación en perspectiva de género, ya que la afiliación media de las mujeres alcanzó un máximo histórico siendo más de 9,8 millones de mujeres cotizantes, lo que representa un 47,2% del total.⁴

Dicho crecimiento queda reflejado en esta gráfica, que representa los datos de afiliación desde diciembre de 2008 hasta noviembre de 2023:

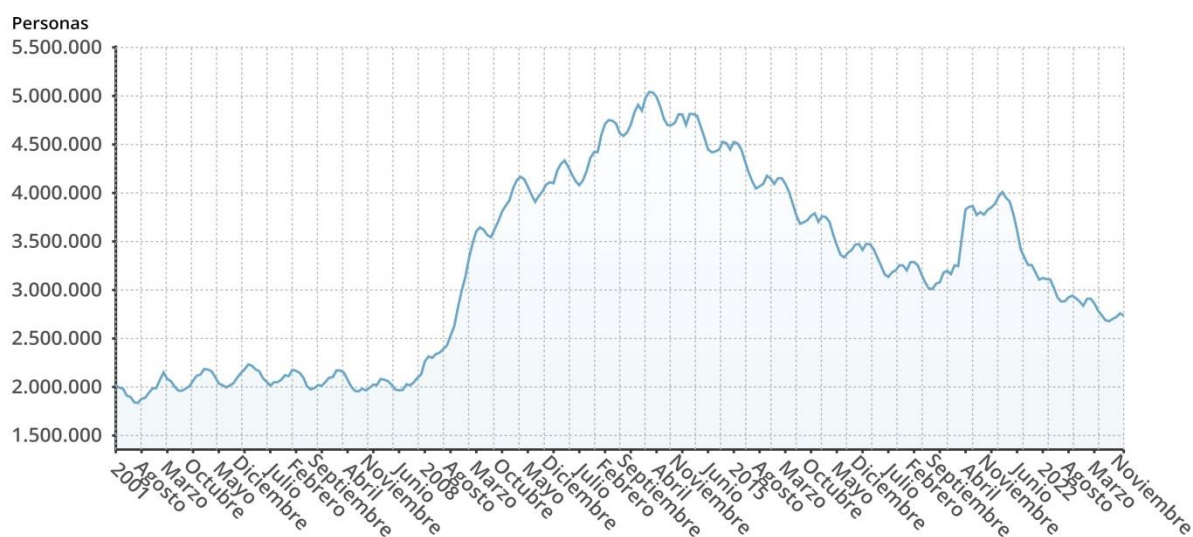
⁴ <https://revista.seg-social.es/-/afiliacion-noviembre-2023>



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, www.epdata.es

2.2 Descenso del paro

Ligado a la cuestión anterior, relativa al aumento de las afiliaciones a la seguridad social, también podemos apreciar un descenso del paro tras la aprobación de la reforma laboral de 2022, y que actualmente se encuentra a unos niveles no conseguidos desde el año 2008:



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, www.epdata.es

2.3 Contratación y jornada laboral

2.3.1 Contratación temporal

Uno de los objetivos principales del RD 32/2021 es el de tratar de terminar con la temporalidad por las graves consecuencias que acarrea y por los altos niveles en los que se hallaba nuestro mercado laboral; como he expuesto en el epígrafe anterior, España se encontraba en 2020 a la cabeza de Europa, superando la media en 11 puntos tal y como se puede apreciar en esta gráfica:

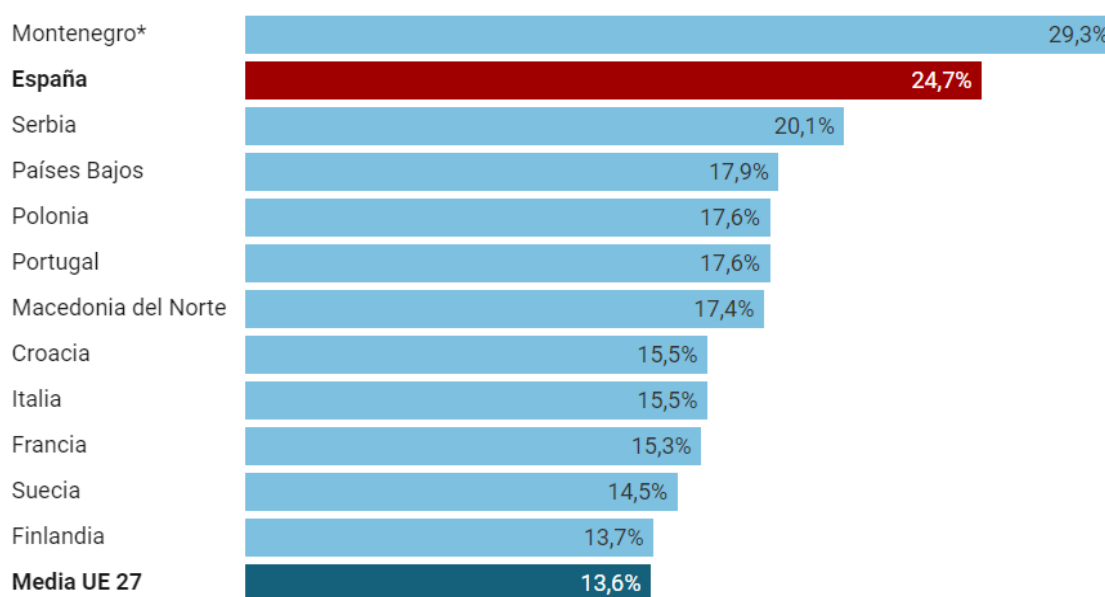


Gráfico: DatosRTVE Fuente: EUROSTAT

Estas desorbitadas cifras se han tratado de rebajar a través de las limitaciones que establece la reforma laboral en materia de contratación temporal, y en concreto con la desaparición del contrato para obra o servicio determinado, esto ha hecho que la temporalidad disminuyera notablemente en muy poco tiempo tal y como se aprecia en esta gráfica que nos muestra el porcentaje de asalariados con contrato temporal en cada trimestre desde 2002:

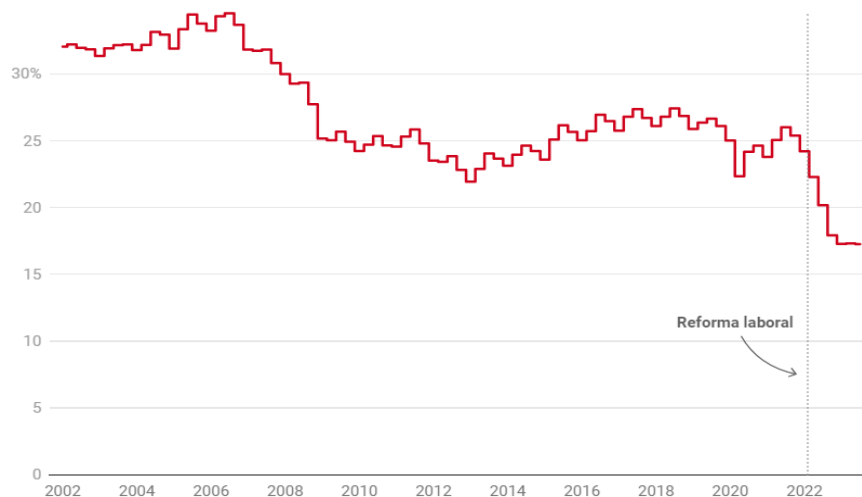


Gráfico: eldiario.es Fuente: EPA (INE)

2.3.2 Contratos fijos-discontinuos

Las cifras mostradas hasta ahora son indudablemente positivas, y sorprendentes si atendemos a la breve vigencia de la reforma laboral, sin embargo, las modificaciones llevadas a cabo también han traído otras consecuencias; y es que no se ha de perder de vista que la contratación temporal ha sido un medio muy utilizado durante mucho tiempo por las empresas ya que resulta rentable, y por lo tanto no podía ser tan sencillo de erradicar.

Tomando los datos de la contratación de trabajadores fijos-discontinuos, se puede afirmar que la temporalidad no ha desaparecido, sino que se ha trasladado a este tipo de contratos, haciendo las empresas un uso abusivo y fraudulento de los mismos.

La figura del contrato fijo-discontinuo tiene su razón de ser y está exclusivamente destinada a aquellos oficios que dependen de la estación o época del año para desarrollar su actividad; por ello, cuando se celebra un contrato fijo-discontinuo el trabajador presta servicios a la empresa durante un período concreto, y a pesar de no existir continuidad durante todo el año, el contrato no pierde su vigencia, volviendo la prestación de servicios en la siguiente temporada en la que se retome la actividad laboral de la empresa.

Al desaparecer el contrato para obra o servicio y verse limitado el eventual, muchas empresas, evitando realizar un contrato indefinido han optado por celebrar este tipo de contratación fijo-discontinua, lo cual constituye un fraude de ley y menoscaba la estabilidad y eficiencia del mercado de trabajo. En este grafico podemos apreciar el alarmante aumento de contratos fijos-discontinuos desde la aprobación del RD 32/2021:

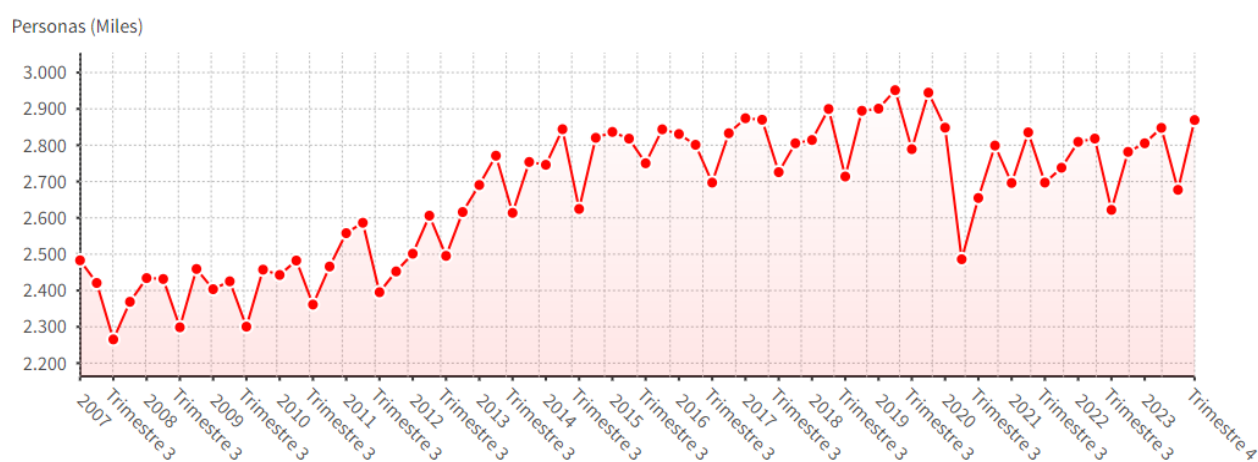


Gráfico: I.Benedito - Business Insider España Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

2.3.3 Aumento de la tasa de parcialidad

También destaca el incremento de trabajadores con jornadas a tiempo parcial tras la aprobación de la reforma, por tanto, podemos señalar que ésta es otra práctica que sustituye a la temporalidad. A diferencia del uso fraudulento del contrato fijo-discontinuo, la contratación indefinida a tiempo parcial no constituye incumplimiento alguno, sin embargo también perjudica a la estabilidad del mercado laboral, precarizando en muchas ocasiones los puestos de trabajo y obligando a algunos trabajadores a ser pluriempleados, ya que la remuneración en una jornada a tiempo parcial viene a ser la mitad de un sueldo medio.

Si tomamos de referencia esta gráfica que recoge la evolución del número de asalariados a tiempo parcial desde el año 2007, podemos apreciar un repunte a partir del año 2022:



Fuente: INE, www.epdata.es

Además de las que acabamos de exponer, la contratación temporal también se ha visto sustituida por otras prácticas que buscan eludir la celebración de contratos indefinidos, por ejemplo, mediante el fraude en el período de prueba: ésta práctica consiste en aprovechar el período de prueba para tener al trabajador prestando servicios con intención de extinguir el contrato transcurrido el plazo, alegando la no superación del mismo independientemente de su rendimiento, utilizándolo como excusa para rescindir el contrato sin necesidad de alegar otra causa ni abonar indemnización alguna.

Para acabar con este tipo de actos que buscan eludir la contratación fija, se han aprobado recientemente por parte del Ministerio de Trabajo dos medidas: la reducción del período de prueba a dos meses (seis para técnicos titulados), así como la prohibición de reducir por decisión unilateral las jornadas laborales de trabajadores a tiempo completo.

3. POSIBLES MEJORAS DE LA REFORMA Y SOLUCIONES ALTERNATIVAS PARA LUCHAR CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL

Tal y como se ha visto en el epígrafe anterior, las modificaciones llevadas a cabo a través del RD 32/2021 han resultado ser muy efectivas a la hora de mejorar y reestructurar algunos elementos del mercado laboral y de la economía de nuestro país, particularmente en lo que respecta al desempleo, a la temporalidad o a los datos de afiliación a la seguridad social.

No obstante existen importantes ámbitos del mundo del trabajo y las relaciones laborales que no se han visto modificados por la reforma, y al mismo tiempo otros que, por su parte, sí se han tratado pero, bajo mi punto de vista si su hubiesen modificado de una manera más profunda o desde otro enfoque, habrían dado lugar a cambios más significativos reforzando los resultados que hemos observado anteriormente, y a su vez mejorando otros problemas a los que la propia norma trata de dar solución.

Ambos casos son los que se expondrán a continuación así como posibles soluciones alternativas para luchar contra la precariedad laboral.

3.1 Posibles mejoras a la reforma laboral de 2022

3.1.1 Prioridad aplicativa de los convenios colectivos de sector

En el apartado 1.3 se explica que la reforma laboral, en materia de negociación colectiva y convenios, ha modificado la jerarquía aplicativa de los convenios colectivos empresariales, priorizando los sectoriales en una única materia: el salario.

El haber escogido esta materia no es mera casualidad, puesto que en lo referido a condiciones de trabajo podemos afirmar que es uno de los elementos más importantes, por no decir el que más. Bajo mi punto de vista esto es insuficiente y la norma debería haber ido más allá, priorizando de forma general el convenio colectivo sectorial por encima del empresarial, en todas y cada una de las materias que se ven afectadas.

Considero que un convenio colectivo de empresa no debería tener la capacidad de empeorar o rebajar las condiciones laborales pactadas en un convenio colectivo de sector, solo de mejorarlas; ya que los convenios colectivos empresariales, como su propio nombre indica, se negocian y acuerdan dentro de la empresa, por lo tanto la negociación es entre trabajadores y directivos de la misma, ello supone la existencia desde el primer momento, de una

descompensación derivada de la propia naturaleza del vínculo, porque es una relación de poder, ya que existe la subordinación de un sujeto a otro.

Pese a la existencia de buena fe y pretensión de que dicha cuestión no interfiera en la negociación del convenio, no se puede ignorar la circunstancia inherente de que una de las partes se encuentra indiscutible y jerárquicamente por encima de la otra. Esta desigualdad puede provocar en muchas ocasiones que los trabajadores se resignen a no luchar hasta el final unas condiciones de trabajo más favorables, que se cohíban a la hora de solicitar según qué cosas o que cedan ante cuestiones con las que realmente no están de acuerdo.

La presencia de este desequilibrio hace que se pierda la esencia de la negociación colectiva, y que por lo tanto el acuerdo pierda calidad y valor en comparación con otros en los que la discusión se ha dado en unas circunstancias de igualdad entre partes. Por ello creo necesaria una modificación de la norma estableciendo la prioridad aplicativa total de los convenios colectivos de sector sobre los de empresa.

3.1.2 Inversión en inspección de trabajo

Tal y como se ha expuesto en el epígrafe 1.4 del presente trabajo, algunas de las modificaciones que se han llevado a cabo a través de la aprobación de la reforma laboral de 2022 afectan a la calificación de algunas sanciones por infracciones de las empresas; y a su vez se incluyen nuevas sanciones por infracciones relativas a las recién reformadas modalidades de contratación, adaptando de esta manera, las sanciones a la nueva normativa y dotando a inspección de trabajo de herramientas para sancionar conforme a la nueva regulación.

Además de actualizar las sanciones a la legislación vigente, ésta medida busca endurecer los castigos a las empresas que incumplan la normativa laboral. Por ello, considero que para alcanzar un mayor grado de eficacia, estas medidas deberían ir acompañadas de un incremento en la vigilancia por parte del Estado a través del organismo competente, es decir, a través del Cuerpo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El elemento esencial, que a su vez es el más reclamado por parte de los propios profesionales de la inspección laboral, es la necesidad de aumentar el ratio de inspectores por número de

trabajadores; en España tenemos un inspector por cada 15.000 trabajadores.⁵ La Organización Internacional de Trabajo (OIT) considera que un ratio ideal sería un inspector por cada 7.000 trabajadores. Muchos países de la Unión Europea cumplen con esta cifra, y considero que adoptarla en España sería una buena medida para garantizar el buen funcionamiento de las empresas conforme a la norma.

Esto me parece una cuestión muy importante que la reforma laboral no ha tratado, ya que la vigilancia es una cuestión esencial en materia laboral, porque una norma cuyo incumplimiento no acarrea una sanción pierde autoridad, y se asemeja más a una mera declaración de intenciones; del mismo modo, una norma cuyo incumplimiento sí acarrea una sanción pero que sin embargo carece de una adecuada vigilancia que detecte posibles incumplimientos para poder imponer dicho “castigo” y reestablecer la legalidad, pierde de igual manera eficacia en su cumplimiento.

3.1.3 Aumento de las indemnizaciones

En relación al endurecimiento de las sanciones y la necesidad de medidas de vigilancia en el cumplimiento de las normas laborales, considero importante hablar de las indemnizaciones; en concreto de las más polémicas, las relativas a despidos improcedentes.

Se trata de una materia que tampoco se ha visto modificada en el RD 32/2021, sin embargo, es un elemento muy importante cuando hablamos de rotación laboral, de calidad o estabilidad en los puestos de trabajo.

Antes de la reforma laboral aprobada en el año 2012, la cuantía de las indemnizaciones por despido improcedente era de 45 días por año trabajado, con un máximo establecido en 42 mensualidades. Tras dicha reforma esta cantidad se vio rebajada hasta los 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades, cifra que sigue vigente hasta la actualidad.

Considero que en la reforma laboral de 2022 se debería haber tratado esta materia, reestableciendo la cuantía anterior de 45 días, ya que ello supondría la recuperación y mejora de un derecho de los trabajadores que, cuya rebaja o ausencia perjudica a la estabilidad en el

⁵ ORERA, E. "La Inspección de Trabajo: una estructura obsoleta y sin especialización". Obtenido de <https://cadenaser.com/aragon/2023/10/18/la-inspeccion-de-trabajo-una-estructura-obsoleta-y-sin-especializacion-radio-zaragoza/> (octubre 2023)

empleo y supone un detrimento de las condiciones de los puestos de trabajo favoreciendo el desempleo y la precariedad laboral.

El abaratamiento de los despidos perpetúa cuestiones con las que se ha de acabar de raíz que perjudican el bienestar del mercado de trabajo e indirectamente propicia la explotación y la temporalidad debilitando los derechos laborales de los trabajadores.

Por ello es importante endurecer las indemnizaciones por despido improcedente, porque es una forma de castigar y perseguir este tipo de fraude por parte de las empresas y además supone una garantía que refuerza la protección del trabajador frente a despidos injustificados e injustos.

3.2 Soluciones alternativas para luchar contra la precariedad laboral

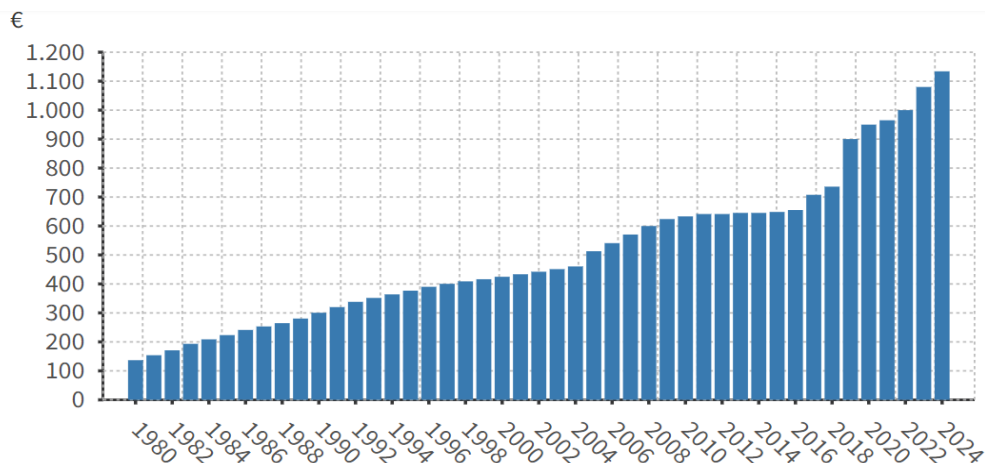
3.2.1 Aumento del Salario Mínimo Interprofesional

Uno de los factores por los que la temporalidad supone un problema para el que la reforma laboral trata de dar solución es por la precariedad laboral, la cual lleva instalada en nuestro país desde algún tiempo. En la lucha contra la precariedad, una de las cuestiones más importantes son las condiciones laborales de los trabajadores y en especial la retribución. Por ello es importante proteger y reforzar el salario mínimo interprofesional como medio para acabar con la precariedad laboral, ya que además puede aportar una serie de beneficios para el bienestar de la economía y del país en conjunto, como se expone a continuación.

La retribución es un elemento que se ha venido regulando a lo largo de la historia en nuestro país, inicialmente a través de reglamentos salariales y otra clase de normas, pero no es hasta el año 1963 que se crea el Salario Mínimo Interprofesional como figura que afecta a los trabajadores asalariados de todos los sectores productivos, estableciendo una cantidad mínima de 1.800 pesetas (10,81 euros) mensuales.

Posteriormente, se introduce esta materia por ley en 1980 con la creación del Estatuto de los Trabajadores y se acuerda su revisión anual previa consulta con las organizaciones más representativas de patronal y sindicatos.

Desde su creación en 1963 hasta la actualidad, el SMI ha tenido un total de 60 subidas.⁶ En algunos casos esas subidas han sido insignificantes, incluso en ocasiones se ha llegado a congelar. Si nos fijamos en los datos podemos afirmar que la tendencia ha sido de congelación o subidas mínimas durante el mandato de gobiernos de partidos conservadores, y de incrementos más notables durante legislaturas de gobiernos de progresistas. El mayor incremento del SMI en la historia de nuestro país fue en 2019 de un 22%, pasando de 735 a 900 euros durante el mandato del Partido Socialista en coalición con Unidas Podemos. En esta gráfica podemos observar la evolución del SMI en España desde 1980 hasta nuestros días:



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, www.epdata.es

Es importante no perder de vista el contexto económico y social, ya que aspectos como el encarecimiento de productos básicos, de la gasolina, el aumento del precio de la vivienda y la inflación generalizada de los últimos años supone una pérdida de poder adquisitivo para las familias y si una subida del SMI no es lo suficientemente alta, se corre el riesgo de suponer un mero parche para ese aumento de gastos y no un incremento real de ingresos.

Por lo tanto, bajo mi punto de vista, para que una subida del SMI sea realmente efectiva ha de ser considerablemente alta ya que además, se ha de tener en cuenta, como he expuesto al principio de este apartado, que ello no solo afectaría a la lucha contra la precariedad laboral y la pobreza, sino que además puede mejorar la economía del país y el mercado de trabajo, tal y como plantea el modelo Keynesiano:

El economista británico del siglo XIX, John Maynard Keynes, planteaba la teoría basada en la intervención de la economía por parte del Estado como medio para superar la crisis

⁶ “La evolución del SMI desde 1963: 60 subidas hasta los 1.134 euros de 2024”. Obtenido de https://www.diariodesevilla.es/espana/evolucion-SMI-subidas-euros_0_1865814146.html

económica de un país y la luchar contra el desempleo. Según esta teoría económica intervencionista, la clave es la estimulación de la demanda a través del aumento del consumo, para lo cual se han de subir los salarios de los trabajadores (entre otras medidas). El aumento de demanda por consumo provocaría un aumento de la producción de las empresas, y por lo tanto un enriquecimiento de las mismas, lo que generaría más puestos de trabajo; cuantas más personas activas más consumo y a su vez más demanda, lo cual estimularía el flujo de la economía y mejoraría la estabilidad del mercado de trabajo, favoreciendo el aumento de la producción y por ende la creación de puestos de trabajo y en última instancia terminando con el desempleo y la precariedad.

Por lo tanto, una subida significativa del SMI, y en consecuencia el aumento del poder adquisitivo de las familias no solo mejoraría las condiciones laborales de los trabajadores, sino que trascendería el ámbito laboral, beneficiando a la economía en su conjunto, así como a la recaudación del estado y el enriquecimiento de las empresas.

3.2.2 Jornada laboral de 37,5 horas semanales

La jornada laboral de 8 horas se aprobó en España hace más de 100 años, en abril de 1919; mientras que la jornada máxima de 40 horas semanales se estableció en 1982, vigente hasta nuestros días en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

La modificación de este elemento de las condiciones de los puestos de trabajo es un debate que se viene planteando desde hace algunos años en nuestro país; algunos de los factores que lo han propiciado son el aumento de la implantación del teletrabajo en muchas empresas, tras sus buenos resultados durante el confinamiento por la pandemia, o el aumento de contratación de trabajadores en jornada a tiempo parcial como consecuencia de la supresión y limitación de algunos contratos temporales.

Recientemente, en enero de este año se ha pactado por parte de los partidos que componen la coalición de gobierno de nuestro país, el compromiso de reducir progresivamente la jornada laboral semanal durante un plazo de dos años hasta alcanzar el objetivo de las 37,5 horas para 2025, sin que ello conlleve un recorte salarial.

La aplicación de esta medida puede contribuir a reforzar los efectos de la reforma laboral, ya que, favoreciendo la calidad y aumentando la cantidad de los puestos de trabajo, afecta precisamente a los objetivos primordiales que plantea el RD 32/2021, ya que la reducción de jornada supone mejorar las condiciones de los puestos de trabajo, así como disminuir el

desempleo; esto puede darse debido a que a las empresas les resultaría más rentable contratar a más trabajadores, que tener que pagar horas extraordinarias (porque como hemos dicho, la reducción de jornada no traería reducción salarial y las horas que excedan la jornada semanal mínima serán consideradas y deberán ser retribuidas como extraordinarias, es decir, de mayor cuantía).

Considero que la calidad de vida de los empleados y la prosperidad económica de las empresas no son conceptos incompatibles y pueden retroalimentarse y complementarse encontrando un equilibrio, y la reducción de jornada sin recorte salarial es un ejemplo de ello. Algunos de los beneficios que podría traer consigo esta medida son:

- Aumento de la producción: al limitar las horas de trabajo, los empleados disfrutarían de un mayor tiempo de descanso, lo que provocaría que a la hora de desempeñar sus funciones de trabajo lo hicieran de manera más eficiente y productiva para la empresa.
- Aumento del consumo: teniendo en cuenta los dos factores que provoca la reducción de la jornada laboral sin recorte salarial, que son: más tiempo de ocio y la ausencia de pérdidas económicas para el trabajador, podemos afirmar que la concurrencia de ambas circunstancias puede provocar un incremento en el consumo, estimulando positivamente la economía, como se ha explicado en el apartado 3.2.1 del presente trabajo.
- Mayor creación de puestos de trabajo: el elemento determinante en este sentido es la ausencia de reducción salarial, porque como ya se ha explicado anteriormente, si las empresas necesitan que sus trabajadores dediquen más horas y por lo tanto excedan el límite de horas, dichas horas deberán ser retribuidas como extraordinarias, por lo tanto resultaría más rentable a una empresa contratar a más trabajadores en lugar de tener más horas a menos empleados, lo que fomentaría la creación de empleo y la incorporación de más personas al mercado laboral, beneficiando a su vez otros ámbitos como la Seguridad Social, al aumentar la afiliación.
- Mejora de la conciliación laboral: de un tiempo a esta parte las mujeres se han incorporado progresivamente al mercado laboral como consecuencia de una serie de factores; buscando independencia económica y dejando atrás la dedicación exclusiva a la crianza de los hijos y cuidado del hogar. Ésta incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha supuesto un problema en cuanto a la conciliación ya que dado que los dos progenitores trabajan, muchas veces es muy difícil compatibilizarlo con el cuidado de los hijos, lo que supone un gran problema para miles de familias. La

reducción del tiempo de trabajo facilitaría la conciliación, ya que los trabajadores contarían con más horas para dedicarse a la crianza y desempeño de funciones como padres y madres.

- Mejora de la salud mental: España es uno de los países de la Unión europea en los que las tasas de depresión, suicidios y problemas de salud mental son un grave problema⁷. En ocasiones se encuentra relación entre dichas patologías y el trabajo. Diversos estudios vinculan de manera directa los problemas de salud mental con el trabajo ya sea por un mal ambiente laboral, excesiva carga de trabajo, mobbing, u otra variedad de factores. Entre dichos estudios se encuentra el realizado por la Universitat de València junto al sindicato UGT-PV que realizaron un informe sobre *Salud mental y prevención de riesgos laborales*, en el que, entre otras cuestiones, revela que un 15% de las bajas laborales del último año han tenido su causa en problemas de salud mental de los trabajadores. Así mismo la mitad de los encuestados reconoció sentirse expuesto a factores de riesgo en su trabajo en relación a su bienestar. Por ello, la reducción de la jornada laboral sin recorte salarial es una medida que podría ayudar a mejorar la salud mental de muchas personas trabajadoras, que verían ampliado su tiempo de descanso y desconexión, favoreciendo su salud mental y psicológica.

⁷SEGÚN LOS ESTUDIOS DE IPSOS “GLOBAL HEALTH SERVICE MONITOR” Y “MENTAL HEALTH DAY”. España es el país donde más crece la preocupación por la salud mental. Obtenido de <https://isanidad.com/261792/espana-es-el-pais-donde-mas-crece-la-preocupacion-por-la-salud-mental/> (octubre 2023)

CONCLUSIONES

La reforma laboral de 2022, creada en un contexto de crisis del mundo de trabajo en nuestro país, trata de dar solución a los problemas que se han descrito a lo largo del presente trabajo: la precariedad laboral, el desempleo y la temporalidad. Poniendo especial énfasis en este último.

Tal y como se ha visto, las modificaciones llevadas a cabo han dado como resultado unos datos muy positivos en aspectos como afiliación a la seguridad social, descenso de la contratación temporal... Pero considero que el más destacable podría ser el desempleo, cuyos datos cada día reflejan de forma más clara que la bajada del paro ha sido constante desde la entrada en vigor de la reforma.

Del RD 32/2021 se desprende la intencionalidad de negociación y consenso entre los agentes sociales de la que se ha hablado al principio, tanto en las medidas aprobadas, como en aquellas que no se han incluido, pues el avance de derechos es considerable en ámbitos como creación del mecanismo RED de protección al trabajador, la eliminación del contrato para obra o servicio, o la prioridad aplicativa del convenio de sector en material salarial. De igual manera, la reforma laboral también se podría considerar especialmente moderada en determinadas cuestiones, en concreto en los ámbitos mencionados en el tercer y último epígrafe del presente trabajo, relativos a las indemnizaciones, la inversión en inspección de trabajo o la prioridad a la hora de aplicar los convenios colectivos de empresa en determinadas materias.

En definitiva considero que esta reforma supone un avance y una actualización que nuestro mercado de trabajo venía demandando desde hacía tiempo, corrigiendo los errores que trajo consigo la anterior reforma laboral de 2012, que puso el foco en la creación de empleo sin atender a las pésimas condiciones de los puestos de trabajo creados, lo que provocó altas tasas de temporalidad y precariedad. Además el RD 32/2021 prevé nuevas formas para enfrentar futuras situaciones de crisis, como el mecanismo RED, y se adapta a las exigencias y recomendaciones que estableció la Unión Europea en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Esta norma supone un avance en materia de derechos de los trabajadores y todo avance es bueno, sin embargo todavía queda camino por recorrer en la lucha contra la precariedad laboral.

BIBLIOGRAFIA

FOLLETT, K. *La caída de los gigantes*. Editorial Plaza y Janés, Navarra, 2010.

GARCÍA, A. (2022). "Reforma laboral, infracciones en el orden social y reforzamiento del papel de la inspección de trabajo" en *Revista AEDTSS* (Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) Artículo en PDF páginas 1-4.

<https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/juan-garcia-blasco.pdf>

HUXLEY, A. *Un mundo feliz*. Editorial Debolsillo, Madrid, 2003.

MAYNARD KEYNES, J. *La Teoría general del empleo, el interés y el dinero*. Editorial Fondo de Cultura Económica de España S.L., Madrid, 2006.

MONTORO, D. (2022). "Análisis del Salario Mínimo Interprofesional". Trabajo de Fin de Grado, PDF páginas 1-34. Obtenido de Google Scholar:

https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/63514/TFG_DanielEmilioMontoroLopez.pdf?sequence=4

PÉREZ, A. (2023) "Jornada laboral de cuatro días: entre el mito y la realidad" en *Revista Capital Humano* Nº 387. Artículo en PDF páginas 1-5.

<https://factorhuma.org/attachments/article/15716/c621-jornada-laboral-de-cuatro-dias.pdf>

PONTÓN MERINO, P. y PASTOR GOSÁLBEZ, I. (2014). "Los convenios colectivos como herramienta para alcanzar la igualdad de género. Estudio de caso: "La industria química en Tarragona"". En revista *Barataria: Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales* Nº18. Artículo en PDF, páginas 1-24.

<https://revistabarataria.es/web/index.php/rb/article/view/47/45>

RAVENELLE, A. J. *Precariedad y pérdida de derechos*. Editorial Alianza, Madrid, 2020.

SENNETT, R. *La corrosión del carácter*. Editorial Anagrama, Barcelona, 1998.

STANDING, G. *El Precariado: Una Nueva Clase social*. Editorial Pasado y Presente, Barcelona, 2013.

OTROS RECURSOS

SEPE. (2023). *Contratos de formación en alternancia*. Obtenido de SEPE:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/contratacion-formacion-alternancia>

BENEDITO, I.(2022). *Cumpleaños de la reforma laboral: un año después, España crea empleo fijo a toda pastilla, pero con trampas*. Obtenido de

<https://www.businessinsider.es/ano-reforma-laboral-efectos-nivel-empleo-paro-1167604>

CANO, F.(2019). *Radiografía del empleo temporal en España: uno de cada diez contratos fue fijo en la última década*. Obtenido de El Español:

https://www.elespanol.com/invertia/empresas/20190819/radiografia-empleo-temporal-espana-contratos-ultima-decada/421958449_0.html

COMUNICADO DE PRENSA (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Obtenido de

<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

CORDERO, S.(2023). *Los gráficos que demuestran el impacto de la reforma laboral en 2022*. Obtenido de https://www.elplural.com/economia/graficos-demuestran-impacto-reforma-laboral-2022_303686102

COTIZALIA. (2024). *Díaz se impone al PSOE y prohíbe a las empresas rebajar la jornada parcial unilateralmente*. Obtenido de https://www.elconfidencial.com/economia/2024-02-06/diaz-se-impone-al-psoe-e-impedira-que-las-empresas-rebajen-la-jornada-parcial-unilateralmente_3825101/

DIARIO DE SEVILLA. (2024). *La evolución del SMI desde 1963: 60 subidas hasta los 1.134 euros de 2024*. Obtenido de https://www.diariodesevilla.es/espana/evolucion-SMI-subidas-euros_0_1865814146.html

DURÁN LÓPEZ, F. GARRIGUES. (2022). *Vigencia y ultra actividad de los convenios colectivos tras la reforma*. Obtenido de

https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/vigencia-ultra-actividad-convenios-colectivos-reforma

EPDATA. (2021). *Evolución de los contratos temporales en España*. Obtenido de [https://www.epdata.es/buscador?texto=evoluci%C3%B3n%20contratos%20temporales%20espa%C3%B1a%20&pagina=1&tipo=2&opciones=%5B%7B%22id%22%3A106%2C%22nombre%22%3A%22Espa%C3%B1a\(Pa%C3%ADs\)%22%2C%22activo%22%3Atrue%7D%5D](https://www.epdata.es/buscador?texto=evoluci%C3%B3n%20contratos%20temporales%20espa%C3%B1a%20&pagina=1&tipo=2&opciones=%5B%7B%22id%22%3A106%2C%22nombre%22%3A%22Espa%C3%B1a(Pa%C3%ADs)%22%2C%22activo%22%3Atrue%7D%5D)

EPDATA. (2024). *Evolución de los afiliados a la Seguridad social*. Obtenido de <https://www.epdata.es/seguridad-social-recupera-18-millones-afiliados-2017/b967e0d4-100a-4ff7-866c-f9435a1e9e49/espana/106>

EPDATA.(2024). *Evolución mensual del paro registrado en España*. Obtenido de <https://www.epdata.es/datos/paro-registrado-datos-graficos/38/espana/106#parados-espa>

EPDATA.(2024). *Evolución del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España*. Obtenido de <https://www.epdata.es/buscador?texto=SALARIO%20MINIMO%20INTERPROFESIONAL>

ESTEBAN, J. (2022). *Los indefinidos a jornada parcial, en máximos tras la reforma laboral*. Obtenido de <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11947174/09/22/Los-indefinidos-a-jornada-parcial-en-maximos-tras-la-reforma-laboral.html>

FREDERICK, D. (2019). *Keynesianismo: Teoría económica que fomenta la intervención del Estado a través de la política económica*. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/keynesianismo/>

FRESNEDA, D. (2021). *Empleo Radiografía de la temporalidad en España: superior en las mujeres, los jóvenes y la Sanidad y Hostelería*. Obtenido de Rtve.es: <https://www.rtve.es/noticias/20211223/temporalidad-empleo-espana/2103964.shtml>

FRESNEDA, D. (2021). *Empleo Radiografía de la temporalidad en España: superior en las mujeres, los jóvenes y la Sanidad y Hostelería*. Obtenido de <https://www.rtve.es/noticias/20211223/temporalidad-empleo-espana/2103964.shtml>

FRESNEDA, D. (2022). *Así afecta a trabajadores y empresas la reforma laboral convalidada por el Congreso*. Obtenido de RTVE.es: <https://www.rtve.es/noticias/20220203/asi-afecta-reforma-laboral/2243985.shtml>

GARCÍA, A. A. (2022). *Convenio colectivo aplicable a una contrata tras la reforma laboral*. Obtenido de <https://www.cuestioneslaborales.es/convenio-colectivo-aplicable-a-una-contrata-tras-la-reforma-laboral/>

GARCÍA, J. (3 de Mayo de 2024). *El exceso de trabajo mata: los síntomas que alertan del estrés laboral*. Obtenido de: <https://aepsal.com/el-exceso-de-trabajo-mata-los-sintomas-que-alertan-del-estres-laboral/>

GD ASESORÍA. (30 de Diciembre de 2021). *Principales novedades de la nueva reforma laboral*. Obtenido de <https://www.gdasesoria.com/blog/posts/nueva-reforma-laboral-2022>

SEGÚN LOS ESTUDIOS DE IPSOS “GLOBAL HEALTH SERVICE MONITOR” Y “MENTAL HEALTH DAY”. (octubre de 2023). *España es el país donde más crece la preocupación por la salud mental*. Obtenido de <https://isanidad.com/261792/espana-es-el-pais-donde-mas-crece-la-preocupacion-por-la-salud-mental/>

CONAWAY, B. (2022). *Superar el estrés laboral* Obtenido de: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm>

NOGUEIRA, M. (2022). *Aspectos colectivos de la reforma laboral (y IV)*. Almacén de Derecho. Obtenido de <https://almacenederecho.org/aspectos-colectivos-de-la-reforma-laboral-y-iv>

ORERA, E. (octubre de 2023). *La Inspección de Trabajo: una estructura obsoleta y sin especialización*. Obtenido de <https://cadenaser.com/aragon/2023/10/18/la-inspeccion-de-trabajo-una-estructura-obsoleta-y-sin-especializacion-radio-zaragoza/>

ESTADÍSTICAS: *La Seguridad Social suma 510.000 empleos desde el inicio del año, con unos niveles máximos de mujeres afiliadas* (2023). *Revista de la seguridad social*. Obtenido de <https://revista.seg-social.es/-/afiliacion-noviembre-2023>

(2020). *PLAN DE RECUPERACIÓN TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA*. UNIÓN EUROPEA.

Ministerio de Trabajo y Economía social: *nota de prensa* (2022). La Moncloa. Obtenido de <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2022/281222-reforma-laboral-primer-aniversario.aspx>

VALERO, E., UTZET, M., & UNAI, M. (2023). *¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental?* SCIELO Salud Pública.

**YEBRA, D., & SÁNCHEZ, R. (2023). *Los datos que revelan que la reforma laboral y la subida del salario mínimo han rebajado el daño de la inflación.* Obtenido de eldiario.es:
https://www.eldiario.es/economia/datos-revelan-reforma-laboral-subida-salario-minimo-han-rebajado-dano-inflacion_1_10715774.html**