

GRADO: Fiscalidad y Administración Pública

Curso 2014/2015

Las modificaciones en la legislación social: una aproximación a su alcance e impacto económico y social

Autor/a: ALBERTO ADAN PEROJO

Director/a: ARANZAZU FERNANDEZ URRUTIA

Bilbao, a 25 de junio de 2015



Índice

Resumen	4
1. Introducción	5
1.1. Justificación del tema y objetivos	5
1.2. Estructura del trabajo y descripción de la metodología	6
2. Antecedentes y evolución de la regulación legal básica de las relaciones laborales en España.	8
2.1. Evolución de la legislación laboral	8
2.2. Evolución de la legislación de Seguridad Social	11
3. Modificaciones sustanciales en el ámbito laboral	13
3.1. Contratación	13
3.2. Negociación colectiva	19
3.3 Extinción de la relación laboral	22
3.4 Tribunales ante las últimas reformas laborales	26
4. Modificaciones sustanciales en el ámbito de Seguridad Social	28
4.1. Bases de cotización	29
4.2. Bonificaciones en la cotización	30
5. Efectos de las últimas modificaciones legislativas en la sociedad	36
6. Conclusiones	40
7. Bibliografía	42
8. Anexos	44
8.1. Anexo I: Relación de legislación consultada	44
8.2. Anexo II: Modificaciones parciales de la LET (2007-20014)	47
8.3. Anexo III: Modificaciones parciales de la LGSS (2007-2014)	50

Relación de tablas

Tabla 1: Incentivos en materia de Seguridad Social a la contratación indefinida inicial	333
Tabla 2: Incentivos en materia de Seguridad Social a la contratación indefinida inicial	343
Tabla 3: Incentivos en materia de Seguridad Social a la contratación indefinida inicial	344

Relación de gráficos

Grafico 1: Evolución tasa de desempleo	36
Grafico 2: Salidas del empleo	37
Grafico 3: Entradas al empleo	38

Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar las modificaciones que se dan en la legislación laboral y de Seguridad Social en España, y el impacto que han tenido en nuestra sociedad.

Durante el periodo de crisis se han llevado a cabo diferentes reformas en el ámbito laboral, pero nos vamos a centrar en aquellas que creemos que han tenido un mayor impacto en la sociedad. Por lo tanto nos centraremos en modificaciones que se han dado en la legislación en materia de contratación, en la negociación colectiva y en la extinción del contrato de trabajo.

Una vez vistas las reformas que se han dado en materia laboral, para poder hacer un mejor análisis de los cambios que se han dado en la legislación social, vamos a ver las reformas que se han producido en el ámbito de las cotizaciones.

Finalmente, se extraen una serie de conclusiones y efectos que se han dado en la sociedad en su conjunto debido a las modificaciones que se dan en la legislación social Española.

1. Introducción

1.1. Justificación del tema y objetivos

Las modificaciones en materia laboral y de Seguridad Social llevadas a cabo en los últimos años por el gobierno de Mariano Rajoy, han estado presentes en nuestra vida diaria y en la prensa a nivel nacional e internacional. Debido principalmente a las huelgas y manifestaciones que se han producido a lo largo y ancho de nuestro país en contra de estas modificaciones.

Entre las modificaciones habidas destaca la aprobada el 10 de febrero del 2012, después de varios años de crisis económica, con una tasa de paro del 22,85 por 100 y más de 5,2 millones de personas en paro¹, el nuevo gobierno del Partido Popular con mayoría absoluta en el congreso, llevará a cabo una serie de modificaciones en materia laboral y de Seguridad Social mediante el Real Decreto-ley 3/2012.

Por un lado, se limita a 24 meses la posibilidad de encadenar contratos temporales de forma indefinida, y que, según el Gobierno, persigue que haya mayor estabilidad en el empleo.

Por otro lado, la reforma incluye la creación de una cuenta de formación para cada trabajador, por lo que éste tendrá derecho a 20 días de formación pagadas por su empresa. También hay cambios en el contrato de formación, que a partir de ahora, podrá realizarse con trabajadores de hasta 30 años, hasta que la tasa de paro baje del 15 por 100. Cuando ésta caiga por debajo de este porcentaje, el límite de edad pasará a ser de 25 años. También dirigido a afrontar el alto paro juvenil, el Ejecutivo aumenta hasta 4.500 euros las bonificaciones para la contratación de jóvenes y de parados de larga duración.

En el ámbito de la negociación colectiva, se pondrá fin la ultractividad salvo que se pacte en convenio y se establece que los convenios de cada empresa sean independientes de los que se hayan firmado a nivel superior. Asimismo, se facilita a las empresas en dificultades que se puedan "*descolgar*" del convenio, es decir no cumplir con lo pactado por las partes.

¹ Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/>

Una de las claves de esta reforma laboral es el abaratamiento del despido. Así, la indemnización por despido improcedente pasa de un máximo de 45 a 33 días para todos los trabajadores, con un máximo que alcanza los dos años de salario. El despido objetivo tendrá una indemnización generalizada de 20 días por año trabajado, y los nuevos emprendedores podrán despedir durante el primer año de su empresa sin indemnizar, el segundo a 20 días y el tercero a 33 días. Además, se ampliarán las causas de despido procedente por causas objetivas. En concreto, las empresas que encadenen tres trimestres con disminución de los ingresos o ventas podrán despedir con una indemnización de 20 días.

Los trabajadores que en la actualidad tienen un contrato indefinido hasta el día de la entrada en vigor de la ley se les calcularán la indemnización a 45 días por año trabajado y a partir de esa fecha a 33 días, siempre que el despido sea improcedente.

Con este trabajo pretendo analizar más en profundidad las modificaciones que se han llevado a cabo en la legislación laboral, centrándome en tres puntos importantes como son la contratación, la negociación colectiva y la extinción del contrato de trabajo durante la crisis económica.

También intentaré analizar más en detalle las modificaciones que se han dado en materia de cotización, viendo como han variado las bases de cotización y las bonificaciones de cuotas por contratar a un trabajador.

Finalmente veremos qué efectos han producido las modificaciones llevadas a cabo por el gobierno en la sociedad española.

1.2. Estructura del trabajo y descripción de la metodología

El siguiente trabajo se divide en cuatro bloques principales: 1) Antecedentes y evolución de la regulación legal básica de las relaciones laborales en España; 2) Modificaciones sustanciales en el ámbito laboral; 3) Modificaciones sustanciales en el ámbito de Seguridad Social y 4) Efectos de las últimas modificaciones legislativas en la sociedad.

En primer lugar, comenzaremos realizando un breve recorrido histórico sobre el desarrollo de la legislación social en España. Una vez hecho este recorrido, nos centraremos en ver cómo surgen y cómo han ido cambiando a lo largo de la historia la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social.

A continuación, en el segundo punto, nos centraremos en las modificaciones sustanciales que se han dado en el ámbito de la legislación laboral básica. Para ello comenzaremos analizando cómo ha cambiado la ley en materia de contratación a lo largo de los años. Después veremos los cambios que se han producido en la negociación colectiva y qué nos dicen los tribunales respecto a estos cambios. Asimismo, analizaremos los cambios que se han dado en materia de extinción del contrato de trabajo y por tanto analizaremos las causas para extinguirlo.

En el siguiente punto, analizaremos los cambios que se han dado en el ámbito de la legislación de Seguridad Social, pero sobre todo nos centraremos en las cotizaciones. En este apartado analizaremos en profundidad el artículo 109 bases de cotización de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y veremos cómo han evolucionado los tipos y los requisitos en cuanto a las bonificaciones de las cuotas por contratación.

Por último, haremos una breve aproximación sobre el alcance e impacto económico y social que han tenido las últimas modificaciones llevadas a cabo en la legislación social.

Además, se adjuntarán unos anexos en los que aparecerá la relación de legislación consultada y las modificaciones parciales que se han llevado a cabo tanto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores como en la Ley General de la Seguridad Social.

Para llevar a cabo este proyecto, se sintetizará y comentará la legislación laboral y de Seguridad Social. A su vez, se realizará una revisión de la literatura existente en materia laboral y de Seguridad Social y de los diferentes informes publicados por organismos más reconocidos.

2. Antecedentes y evolución de la regulación legal básica de las relaciones laborales en España.

En España empiezan a surgir las primeras leyes en relación a las relaciones laborales con la revolución industrial para proteger a los niños y a las mujeres de las condiciones de trabajo. Durante la dictadura de Primo de Rivera y la Segunda República se empiezan a desarrollar leyes como la Ley de Contrato de Trabajo o algunos seguros sociales como el de accidentes de trabajo. Pero con la llegada del franquismo la mayoría de estas leyes se derogan y no será hasta 1976 cuando se empiece de nuevo a desarrollar leyes en materia laboral y de Seguridad Social en España.

2.1. Evolución de la legislación laboral

Entre los años 1873 y 1917 se empiezan a promulgar leyes para regular las condiciones de trabajo y en España, la primera ley creada específicamente para tal fin fue la Ley Benot, de 24 de julio de 1873, cuyo objeto fundamental era proteger a los menores de las abusivas condiciones en que se les empleaba en los establecimientos industriales. También se establecieron leyes para limitar el salario y la jornada de trabajo, la previsión social, la seguridad en el trabajo, etc.²

Durante la dictadura de Primo de Rivera se empieza a desarrollar el texto normativo y surgirá el primer Código del Trabajo el 23 de agosto de 1926. Este código recoge toda la normativa laboral dispersa y que se había dictado hasta ese momento y es el primer texto legal que regula el contrato de trabajo.

En la Segunda República se crea la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, la Ley del 8 de abril de 1932 que reconoce a los trabajadores el derecho de asociación, y se impulsarán las instituciones de Seguridad Social.³

²Espuny, M. y Paz, O. (2010). *Tomo XXIII Esquemas de historia del derecho social y las instituciones laborales*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

³ Espuny, M. y Paz, O. (2010). *Tomo XXIII Esquemas de historia del derecho social y las instituciones laborales*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Con la llegada del franquismo en 1936 se derogaron todas estas leyes y por tanto la prohibición de sindicatos libres, creando un régimen sindical único, forzoso y mixto, donde trabajadores y empresarios coincidían en la afiliación al mismo sindicato. Es lo que se ha venido a llamar sindicato vertical, como señalaba el Fuero de los Españoles.

En 1944 aparecerá la Ley del Contrato de Trabajo⁴ y junto con el Fuero de los Españoles serán los pilares en los que se fundamenta la legislación laboral de este periodo. Con esta legislación, la mujer era dependiente del marido para contratar o reclamar sus correctas retribuciones. La contratación temporal era legal tanto para eventualidades como para obras y servicios. En el régimen de despido improcedente, la indemnización por despido no podía superar los 12 meses de trabajo. La jornada de trabajo solo se limitaba en el descanso dominical en el cual estaba prohibido trabajar. La prestación por IT era del 50 por 100 del salario y con un máximo de 4 días al año. No existían pagas extraordinarias sino la paga del Generalísimo del 18 de julio.

En el año 1958 se aprueba una regulación de la negociación colectiva para hacer frente a las huelgas de los años precedentes. Se basaba en que la representación de los trabajadores se debía desarrollar a través del sindicato vertical y una vez se llegaba a un acuerdo con el empresario, el ministerio de trabajo debía aceptar el acuerdo y publicarlo como convenio colectivo.

La Ley 38/1973 de convenios colectivos sindicales de trabajo incorporó la concurrencia de convenios, la creación de acuerdos marco y la duración mínima de dos años.⁵

La Ley 16/1976, el Real Decreto-Ley 19/1977, la Constitución Española de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores de 1980 son los fundamentos de las leyes actuales en materia laboral.

En la Ley 16/1976 se reconocen los siguientes derechos: la posibilidad de readmisión ante el despido improcedente; la aparición de algunas relaciones de trabajo especiales; la presunción directa de la contratación indefinida; el reforzamiento de la subrogación empresarial; la exigencia de visado del finiquito; la exigencia de

⁴ Garcia Becedas, G. (1993). *Introducción al derecho español del trabajo*. Madrid: Citivas.

⁵ Garcia Becedas, G. (1993). *Introducción al derecho español del trabajo*. Madrid: Citivas.

expediente para el traslado, fuerte causalidad y derecho de consorte; disminución de la jornada laboral de 48 a 44 horas semanales y descanso de 12 horas entre jornada y jornada; descanso de 15 minutos en la jornada continua de 6 horas; autorización administrativa para la modificación del horario; ampliación de la maternidad posparto a 8 semanas y de la excedencia por maternidad hasta 3 años; constitución del FOGASA; previsión de la revisión semestral del SMI si el índice general del coste de la vida aumentaba un 5 por 100, etc.⁶

El Real Decreto ley 19/1977, reconoce el derecho a la huelga y el cierre patronal entre otros.

Con la Constitución Española de 1978 se establecerán los derechos fundamentales como el derecho a la huelga, la libertad sindical, el principio de igualdad, la libertad ideológica, la intimidad, la libertad de expresión y de información, el derecho de reunión, el derecho a la tutela judicial efectiva, etc. También se establecen otros derechos como son el derecho y el deber al trabajo, la libre elección de profesión u oficio, el derecho a una remuneración suficiente, el derecho a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo, y el derecho a la libertad de empresa. Por último, encontramos principios en los que se basa la política económica y social: el deber de los poderes públicos de realizar políticas orientadas al pleno empleo, de velar por la seguridad y la higiene en el trabajo, de garantizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada y las vacaciones retribuidas, y de fomentar la formación.

Gracias al Estatuto de los Trabajadores de 1980 se desarrollara el sistema de negociación colectiva, es decir se plasmó en la ley la importancia de la negociación y la representación colectiva.

El Estatuto junto con la Ley Orgánica 11/1985 de la Libertad Sindical, constituirán el elemento normativo fundamental en la ordenación jurídica de nuestro sistema de relaciones laborales y será una norma que expresó un compromiso de los poderes públicos de garantizar, por medio de la ley, el estatuto jurídico de los trabajadores asalariados.⁷

⁶ Garcia Becedas, G. (1993). *Introducción al derecho español del trabajo*. Madrid: Citivas.

⁷ Rodríguez-Piñero, M. (n.d.). *Veinte años de vigencia y reforma del Estatuto de los Trabajadores*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: <http://www.juntadeandalucia.es/>

La reforma laboral de 1994, incrementó el papel de la negociación colectiva respecto del de la ley.⁸ Se añaden dos nuevas causas al despido, las organizativas y las de producción. El contrato de trabajo podrá concertarse por una duración determinada y el empresario no podrá utilizar el contrato de fomento de empleo. Se mantiene el mínimo legal del salario mínimo interprofesional. La jornada laboral ve eliminado el tope máximo de nueve horas trabajadas por día. Las horas nocturnas y extraordinarias se podrán sustituir o compensar con descansos. El empresario podrá acudir a agencias privadas de colocación sin ánimo de lucro o a las empresas de trabajo temporal si sus necesidades tienen un carácter muy puntual.

2.2. Evolución de la legislación de Seguridad Social

En 1900 mediante Ley de Accidentes de Trabajo se crea el primer seguro social y en los años posteriores se crearan diferentes institutos para llevar a cabo reformas que garanticen las previsiones sociales. También se creara el Retiro Obrero, y en 1929 surgirá el seguro de Maternidad.⁹

En 1938, se promulga el Fuero del Trabajo, que puede considerarse el cimiento sobre el que se construyó la Seguridad Social. Y con el Fuero de los Españoles (1945) es cuando se crearan la mayoría de los seguros sociales reconociendo a los trabajadores el derecho la asistencia en los casos de vejez, muerte, enfermedad, maternidad, accidentes del trabajo, invalidez, paro forzoso, etc.

En 1963 surgirá la Ley de Bases de la Seguridad Social con el objetivo de implantar un modelo unitario e integrado de protección social, con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación. En 1966 entró en vigor Ley General de la Seguridad Social. En 1974 se aprobará la Ley General de la Seguridad Social que será la base sobre la cual se harán las reformas posteriores.

Gracias a la Constitución de 1978, se produjeron una serie de reformas en los distintos campos que configuran el sistema de la Seguridad Social.

⁸ Rodríguez-Piñero, M. (n.d.). *Veinte años de vigencia y reforma del Estatuto de los Trabajadores*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: <http://www.juntadeandalucia.es/>

⁹ Espuny, M. y Paz, O. (2010). *Tomo XXIII Esquemas de historia del derecho social y las instituciones laborales*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

La primera gran reforma se da con el Real Decreto Ley 36/1978, donde se crea un sistema de participación institucional de los agentes sociales favoreciendo la transparencia y racionalización de la Seguridad Social, así como el establecimiento de un nuevo sistema de gestión.¹⁰

A partir de 1980 se llevaron a cabo una serie de medidas para mejorar y perfeccionar la acción protectora al extender las prestaciones de los colectivos no cubiertos y dar una mayor estabilidad económica al sistema de la Seguridad Social. Entre otras podemos destacar: el proceso de equiparación paulatina de las bases de cotización con los salarios reales, la revalorización de las pensiones en función de la variación del índice de precios al consumo, la ampliación de los períodos necesarios para acceder a las prestaciones y para el cálculo de las pensiones, la simplificación de la estructura de la Seguridad Social, el inicio de la separación de las funciones de financiación, de forma que, las prestaciones de carácter contributivo se fuesen financiando a cargo de las cotizaciones sociales, mientras que las de naturaleza no contributiva encontrasen su cobertura financiera en la ampliación general. Este proceso va a permitir la progresiva generalización de la asistencia sanitaria y en 1990 se aprobó la ley que garantizaba las prestaciones no contributivas en la Seguridad Social.¹¹

En 1994 se aprueba el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS/94) que será base sobre la cual se realizan las diferentes modificaciones que se han llevado a cabo durante los últimos años.

Entre otros acuerdos cabe destacar el Pacto de Toledo.¹² En el año 1995, es aprobado por el Congreso de los Diputados, con el apoyo de todas las fuerzas políticas y sociales, un documento que contenía quince recomendaciones sociales relativas a las pensiones. A este documento se le denominó Pacto de Toledo y contenía los siguientes principios: Separación de las fuentes de financiación, mantenimiento del poder

¹⁰ Montagut , E.(2013). *Historia de la Seguridad Social en España*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: <http://losojosdehipatia.com.es/>

¹¹ Montagut, E.(2013). *Historia de la Seguridad Social en España*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: <http://losojosdehipatia.com.es/>

¹² Jimenez, j. (2011). *Resumen sobre el Pacto de Toledo*, Disponible el 22 de junio de 2015 en: http://sie.fer.es/esp/Asesorias/Laboral/Noticias/Resumen_Pacto_Toledo/webDoc_14103.htm

adquisitivo a través de su revalorización anual en función de la subida del IPC, constitución de reservas, simplificación e integración de los diferentes regímenes especiales, mejora de las bases de cotización para acercarlas a los salarios realmente percibidos, bonificar los contratos laborales de aquellos colectivos que tengan una mayor dificultad en acceder a un empleo, facilitar al ciudadano el acceso a una más amplia información, aprovechando las innovaciones tecnológicas, mejorar la coordinación y la eficacia de la gestión, lucha contra el fraude, principio de contributividad, resulta conveniente adaptar, de manera gradual y progresiva, la edad de jubilación a la esperanza de vida de la población española, conjugar el principio de contributividad con el principio de solidaridad para inculcar que las cotizaciones más altas beneficien a los perceptores de las pensiones más bajas y es conveniente desarrollar la fórmula de pensión complementaria a través de planes de pensiones o de otras formas aseguradoras, con el fin de que la jubilación no ocasione una reducción traumática de los recursos económicos del pensionista.

3. Modificaciones sustanciales en el ámbito laboral

Una vez vistos los antecedentes y la evaluación de la regulación legal de relaciones laborales en España, vamos a empezar a analizar las modificaciones más relevantes que se han llevado a cabo en la legislación social española durante la crisis.

Por lo tanto comenzaremos viendo las modificaciones sustanciales en el ámbito laboral, centrándonos en la contratación, la negociación colectiva y la extinción del contrato de trabajo.

3.1. Contratación

Primero veremos que modificaciones se han llevado a cabo en materia de contratación laboral durante la última crisis española. Para ello empezaremos hablando de las modalidades de contratación que estaban en vigor en 1980 y veremos cómo han ido evolucionando y los cambios que se han dado en el periodo 2007-2015.

En 1980 existían diferentes tipos de contratos que venían legislados en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato indefinido

En él encontramos el contrato indefinido, es aquel contrato que no se fija el final de la relación laboral. Este contrato surge para garantizar la estabilidad del trabajo pero la crisis económica ha propiciado la aparición de los contratos de duración temporal. En cambio, el legislador sigue prefiriendo el indefinido y el Estatuto de los Trabajadores en el art.15.1 dirá que “*el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido*”.

Los contratos de duración determinada se presumen celebrados por tiempo indefinido cuando:

- No se observe la exigencia de la forma escrita.
- Se incumplan las disposiciones sobre denuncia o preaviso.
- No se dé de alta en la Seguridad Social al trabajador transcurrido el periodo de prueba.
- Sean utilizados para eludir fraudulentamente el régimen.

Cabe destacar el contrato de apoyo a los emprendedores puesto que surge con el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, para fomentar la creación de empleo por parte de autónomos, emprendedores y pymes.

Es un contrato indefinido, a jornada completa o parcial y con un periodo de prueba de un año. El trabajador debe estar inscrito como desempleado y la empresa debe tener menos de 50 trabajadores y no haber hecho despidos improcedentes o colectivos en los 6 meses anteriores y debe mantener al trabajador durante un mínimo de 3 años en la empresa.

Contrato duración determinada

Por otro lado encontramos los contratos de duración determinada que serán contratos para realizar una obra o servicio determinados, contrato de interinidad,

contrato eventual y contrato para el lanzamiento de una nueva actividad. Y quedarán fuera los contratos de trabajo en prácticas y para la formación.

Como reglas comunes tendrán las siguientes:

- Deben ser por escrito y deberá aparecer el carácter de la contratación, la duración y el tipo de trabajo y registrarse en las oficinas de empleo.
- Pueden ir precedidos por un periodo de prueba.
- Pueden extinguirse y dar lugar a las indemnizaciones.
- Los empresarios deberán notificarlo a los representantes de los trabajadores en el plazo máximo de 10 días.

a) Contratos para la realización de obra o servicio determinados

La duración corresponderá a la de la obra o servicio. Una vez concluido será necesaria la denuncia previa por alguna de las partes porque si no se presumirá indefinido. También será indefinido cuando el trabajador realice sucesivas obras del mismo empresario.

Cuando la duración del contrato sea superior a un año la denuncia deberá realizarse con un preaviso de 15 días. En caso que el empresario no lo hiciera, deberá indemnizar al trabajador con los salarios correspondiente al plazo inobservado.

El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET/95), añade que en los convenios colectivos podrá aparecer para qué trabajos o tareas se puede utilizar esta modalidad de contrato.

b) Contratos de trabajo eventual

Se dan en momentos de acumulación de tareas o exceso de pedidos y cuya duración máxima será de 6 meses. Después de ese tiempo sino existe denuncia por ninguna de las partes, se prolongará por tiempo indefinido.

c) Contratos de trabajo interino

Surge para sustituir a un trabajador que ha interrumpido su relación laboral y este contrato finalizará siempre que la reincorporación se produzca en el tiempo legal y que vaya acompañada de un acto de denuncia del contrato del sustituto. Si no se prolongará a indefinido.

d) Contratos por lanzamiento de nueva actividad

A diferencia de los anteriores, este tipo de contrato fue derogado por la Ley 63/1997. La duración no podría ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años y se crearía para el lanzamiento de una nueva línea de producción, un nuevo producto, etc. El contrato se extinguiría por denuncia con un preaviso de 15 días y si no se convertiría en indefinido.

Contratos de carácter discontinuo

Será un contrato de duración indefinida y se dará en empresas que tengan actividades de temporada o que no necesitan trabajadores todos los días laborables.

A pesar de ser un contrato indefinido, una vez concluido una convocatoria de trabajo se suspende el contrato que se volverá a renovar en la siguiente convocatoria. En caso de no convocarle se considerara despido improcedente.

Contrato para la formación y el aprendizaje

Este contrato se dará dentro de los dos años inmediatamente después de la obtención de una titulación académica o profesional. Esto cambiará y mediante la LET/95, se ampliará a cuatro años y por Ley 35/2010, de 17 de septiembre pasarán a ser hasta cinco años.

En cuanto a la duración del contrato la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores decía que la duración máxima no podía ser superior a 12 meses. En cambio la LET/95, establecerá una duración mínima de 6 meses y un máximo de 2 años. Pero el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto establecerá un mínimo de 1 año y un máximo de 3 años.

En 1980 no se marcaba un límite de edad máximo para la realización del contrato para la formación pero la LET/95, ya recogía que se podía realizar hasta los 25 años y con el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo pasara a ser un máximo de 21 años. Pero con el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto se volverán al máximo de los 25 años y añadirá que incluso se podrán realizar contratos para la formación hasta los 30 años mientras la tasa de paro este por encima del 15 por 100.

Contrato a tiempo parcial

También cabe destacar el trabajo a tiempo a tiempo parcial, puesto que ha variado significativamente a lo largo de los años. En la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980 dirá que un trabajo será a tiempo parcial cuando el trabajador esté contratado durante unos días o unas horas siempre que sea inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad que se trate en el mismo período de tiempo.

La LET/95, definirá el contrato a tiempo parcial como: *“El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”*. Además, añadirá que se considerará indefinido este contrato cuando se realicen trabajos fijos y periódicos dentro de la actividad normal de la empresa. Y también dirá que se considera contrato a tiempo parcial cuando un trabajador que acuerde reducir su jornada y salario del 50 por 100. Para ello la empresa deberá contratar a una persona para que cubra esa jornada mediante el denominado contrato relevo.

Pero el cambio más importante se dará en 1998 mediante el Real Decreto-Ley 15/1998, de 28 de noviembre, que modificará por completo el contrato a tiempo parcial. Se considera jornada a tiempo parcial el 77 por 100 de la jornada a tiempo completo, se abre la posibilidad de pactar unas horas complementarias a la jornada habitual en el contrato indefinido, pero no en el temporal y se prohíben las horas extraordinarias.

Mediante Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, cambiará la definición del contrato de trabajo y vendrá a decir que: *“El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante*

un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”.

Con el comienzo de la crisis económica y mediante la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, se modificará el Estatuto de los Trabajadores añadiendo diferentes cambios. En cuanto a las horas complementarias pactadas que puede realizar un contratado a tiempo parcial, se pasará de poder hacer hasta un máximo del 15 por 100 de las horas ordinarias a un 30 por 100 con un preaviso al trabajador que pasará de los 7 días a los 3 días.

Las horas complementarias voluntarias, que el empresario podrá ofrecer al trabajador, no podrán superar el 15 por 100 de las horas ordinarias y puede ser ampliable al 30 por 100 por convenio colectivo.

También añadirá respecto a la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente en el año 2007 que la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente y el empresario deberá conservar un resumen de todas las horas realizadas y los deberá conservar un mínimo de 4 años. En caso contrario el contrato se presumirá de jornada completa.

Respecto a la jubilación parcial la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente en el año 2007 dice que se podrá acordar como máximo una reducción de jornada y salario del 50 por 100 cuando antes podía ser de hasta un 75 por 100. En cambio en la presente ley solo podrá ser del 75 por 100 cuando el contrato de relevo se convierte en jornada completa con duración indefinida.

Propuestas de reducción del número de contratos

Tras el intento de simplificación de los tipos de contratos en 2014 mediante el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, se pasarán de 42

modalidades de contratos a cuatro que serán: indefinido, temporal, contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje.¹³

Por eso algunos economistas y organizaciones como FEDEA o el Banco de España¹⁴, piensan que se podría simplificar los tipos de contratación y que pasarán a ser tres: un contrato de formación, un contrato de interinidad para cubrir las necesidades esporádicas de sustitución de trabajadores en las empresas y un contrato indefinido o contrato único.¹⁵

Este último, el contrato único, podría ser a tiempo completo o parcial, con indemnizaciones que crezcan de forma gradual de entre 10 y 20 días en el caso de despido procedente y de 15 a 25 días en caso que sea improcedente.

Pero la Organización Internacional del Trabajo, advierte de que los estudios empíricos existentes sugieren que aumentarían los salarios de entrada al mercado laboral, *"lo que hace más difícil para los jóvenes el acceso al empleo"*.¹⁶

3.2. Negociación colectiva

La negociación colectiva sirve para minimizar las ineficiencias del contrato de trabajo individual y es un acuerdo entre los representantes de los trabajadores unitarios o sindicales y los empresarios para establecer las condiciones de trabajo. El convenio colectivo sirve para que los salarios y las condiciones de trabajo vayan a la par con la evolución económica y técnica de la industria.

¹³ Expansion. (2013). *Gobierno reduce de 42 a cuatro los tipos de contratos y habrá un asistente virtual para hacerlos*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: <http://www.expansion.com/2013/12/20/economia/1387522776.html>

¹⁴ Expansion. (2015). *Reflexiones de los académicos a favor y en contra del contrato único*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: <http://www.expansion.com/2013/05/14/economia/1368533828.html>

¹⁵ Europapress. (2013). *"Los 100 economistas" apuestan por el contrato 'único' y por mejores prestaciones de paro, pero más cortas*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: <http://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-economia-100-economistas-apuestan-contrato-unico-mejores-prestaciones-paro-mas-cortas-20130620133915.html>

¹⁶Expansion. (2015). *Reflexiones de los académicos a favor y en contra del contrato único*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: <http://www.expansion.com/2013/05/14/economia/1368533828.html>

El convenio colectivo surge para solucionar los conflictos colectivos. Al principio es un acuerdo informal y con obligaciones morales. Después será considerado un contrato civil hasta convertirse en una norma tras la Primera Guerra Mundial.

En España, los primeros convenios colectivos se llamarán pactos colectivos de modelización de leyes reguladoras del trabajo y entre otros será el descanso dominical (Ley de descanso dominical de 1904) y la jornada máxima de ocho horas (Real Decreto de 3 de abril de 1919).

Las denominadas bases de trabajo, durante la dictadura de Primo de Rivera y la Segunda República, dejaban poco margen para la negociación. El 24 de abril de 1958 se promulga la Ley de Convenios Colectivos Sindicales para que los empresarios y los trabajadores puedan establecer pactos y con la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Sindicales de Trabajo, se les dará una mayor autonomía a las organizaciones sindicales. Esta última ley se mantendrá en vigor hasta que surge la Constitución de 1978 que constitucionaliza la negociación colectiva en el artículo 37.1 y también estará legislada mediante la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores vendrá a decir que los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden y que durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

Los convenios colectivos son de obligado cumplimiento durante toda su vigencia y dicha duración quedará establecida en el pacto. Será necesaria la denuncia expresa por alguna de las partes para que se dé por finalizado, a no ser que se haya pactado que no sea necesaria la denuncia si no se prorrogará el convenio de año en año. También se mantendrá en vigencia mientras se llevan a cabo las negociaciones.

La negociación colectiva con la LET/95, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se desarrollará un poco más. Empezará añadiendo que los convenios colectivos de ámbito superior pueden dejar de aplicarse las condiciones salariales que proponga para en una empresa en caso que dañen su estabilidad económica.

También añadirá que podrán negociar convenios que afecten a lo dispuesto en ámbito superior siempre que tengan un acuerdo respaldado por la mayoría y no se podrá

negociar el período de prueba y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Durante los siguientes años el Estatuto de los Trabajadores en materia de negociación colectiva apenas cambiará. Es en el año 2012 con la reforma laboral cuando se producen los mayores cambios puesto que tiene incidencia en tres ámbitos en la negociación.

El primero será el modo en que se ordenan los convenios colectivos, es decir, centralizar en lo territorial dando prioridad al convenio estatal y descentralizando desde el punto de vista funcional dando mayor valor a los convenios de empresa frente a los sectoriales.

Lo segundo será el carácter obligatorio de los convenios. Hasta el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, como ya he dicho antes, los convenios colectivos podían dejar de aplicarse cuando las empresas no puedan cumplir por causas objetivas mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores. Pero a partir del 2012 no hará falta dicho consentimiento por parte de los representantes de los trabajadores.

Y por último tendrá incidencia en la ultractividad. La ultractividad es un mecanismo del derecho laboral colectivo, donde el convenio colectivo se mantiene una vez vencido. Hasta el año 2011 era ilimitada la ultractividad hasta la existencia de un nuevo convenio. Pero a partir del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio la ultractividad dependerá de lo establecido en convenio. Y con el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, la ultractividad se seguirá aplicando durante los 2 años siguientes a su denuncia. Será con Ley 3/2012, de 6 de julio cuando se pase de 2 años a 12 meses la vigencia del convenio una vez vencido.

A pesar de ser una regla dispositiva, es decir, que para modificarla hace falta un pacto de negociación, si no llegan a un acuerdo en esos 12 meses la ultractividad dejará de aplicarse y se aplicará el convenio de ámbito superior pero en caso de no existir el legislador no dice nada al respecto.

3.3 Extinción de la relación laboral

El cambio más importante en materia de extinción del contrato de trabajo, tras la promulgación de la Constitución de 1978, lo constituye el Estatuto de los Trabajadores de 1980, que trataba de configurar unas reglas básicas de funcionamiento del mercado de trabajo coherentes con el nuevo sistema político democrático definido en la Constitución de 1978. En él se fijó una fórmula de cálculo de las indemnizaciones por despido disciplinario improcedente que permaneció vigente en España hasta el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero que 45 días de salario por año trabajado en caso de improcedencia, con un máximo de 42 mensualidades, es decir, tres años y medio de salario. Con el Estatuto de los Trabajadores se produce una reducción del máximo posible que podría llegar a pagar la empresa respecto de las leyes inmediatamente anteriores, y se elimina la discrecionalidad judicial a la hora de determinar las indemnizaciones. En general, lo que se aprecia en relación con el despido en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 es un intento de otorgar a las empresas una facilidad para realizar las reducciones de plantilla y las reestructuraciones relacionadas con la profundidad de la crisis económica que comienza a finales de los setenta.

En 1980 había cuatro causas para la extinción de la relación laboral: por cumplimiento, por desaparición, jubilación o incapacidad del trabajador o del empresario, por desacuerdo entre del empresario y el trabajador, por voluntad del trabajador y por fuerza mayor, tecnológica o económica.

Extinción del contrato por cumplimiento

a) Expiración del tiempo y conclusión del trabajo convenido

Se da cuando termina la relación jurídica prevista en el contrato de trabajo. La duración o la fecha en que termina la relación se podría haber fijado o puede terminarse al concluir la obra o servicio. En cualquier caso será necesaria la denuncia por cualquiera de las partes y en caso de no existir dicha denuncia se considerará contrato indefinido. La denuncia se deberá realizar con 15 días de antelación cuando la duración del contrato es superior a un año. Si la denuncia se hiciera fuera de plazo, existirá una indemnización equivalente a tantos días de salario como días de preaviso omitidos.

b) Cumplimiento de condición resolutoria

La condición resolutoria tiene que aparecer en el contrato. Esta cláusula será nula cuando el empresario la utilice al servicio de una causa ilícita o cuando el trabajador enferme. Pero será válida cuando la cláusula se condicione a la obtención de un título profesional, al mantenimiento de un rendimiento o a pasar un examen.

Para que se extinga dicha condición deberá existir denuncia por alguna de las partes si no el contrato se prolongará de forma indefinida.

Extinción del contrato por desaparición, jubilación o incapacidad del trabajador o del empresario

a) Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador

En caso de fallecimiento se extingue automáticamente la relación laboral. La jubilación también será causa para la extinción del contrato de trabajo. Pero el tribunal constitucional en 1981 dijo que fijar una edad de jubilación máxima era inconstitucional, pero que podían establecer jubilaciones anticipadas mediante convenios colectivos o contratos individuales por lo que se llegara a un pacto colectivo para que la edad de jubilación sea de 64 años en caso que la empresa sustituya a ese trabajador por un desempleado.

En caso de incapacidad del trabajador solo se podrá extinguir el contrato de trabajo cuando el trabajador obtenga la gran invalidez o la invalidez permanente total y absoluta. Si cambia su situación y pueden trabajar, tendrán preferencia para incorporarse a su puesto de trabajo si éste lo solicita.

b) Muerte, jubilación o incapacidad del empresario

Ni la muerte ni la jubilación ni la incapacidad del empresario determinan la extinción del contrato de trabajo, tendrá que darse también la circunstancia que la empresa desaparezca.

En caso de muerte del empresario, los herederos tendrán que comunicar la muerte del empresario y decir que no continúan con la actividad empresarial para así poder poner fin al contrato de trabajo.

Si se jubila u obtiene una incapacidad y no deja la actividad empresarial en manos de un tercero, deberá comunicarlo a sus trabajadores e indemnizarles para poner fin a sus contratos de trabajo.

Si se extingue la personalidad jurídica, se deberá realizar un expediente señalando las causas ya sean tecnológicas, económicas o de fuerza mayor y los trabajadores tendrán derecho a las indemnizaciones.

Extinción del contrato por desacuerdo entre del empresario y el trabajador

En caso de desacuerdo entre las partes se podrá extinguir el contrato de trabajo mediante un pacto que no es necesario fundamentarlo. La extinción puede ser expresa o tácita.

Extinción del contrato por voluntad del trabajador

a) Extinción causal

Debido a un incumplimiento previo por parte del empresario. Por ejemplo: las modificaciones que introduzca el empresario y perjudiquen la formación profesional del trabajador o menosprecien su dignidad, la falta o mora en el pago del salario, etc. El trabajador deberá solicitar la extinción del contrato en el juez laboral sin preaviso y el trabajador tendrá derecho a ser indemnizado.

b) Extinción libre

El trabajador decide cortar la relación laboral de duración indefinida sin que exista causa justa. En caso que preavise no tendrá que indemnizar puesto que no existe incumplimiento de contrato.

c) Abandono del trabajador

En este caso es una decisión voluntaria y unilateral por parte del trabajador por el que se extingue el contrato de trabajo. Puede darse incumplimiento de contrato si no existe causa justificada y el contrato tiene una duración determinada o si no se preavisa. En caso de abandono el trabajador deberá indemnizar al empresario por los daños ocasionados.

Extinción por fuerza mayor, tecnológica o económica

Se trata de hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo del trabajo (incendio, inundación, etc.). Para que produzca la extinción de las relaciones de trabajo la autoridad pertinente deberá constatar la existencia de una de esa “fuerza mayor” que imposibilite la prestación del trabajo.

Al igual que las causas de fuerza mayor, las causas tecnológicas o económicas deberán ser constatadas por una autoridad para poder llevar a cabo la extinción del contrato de trabajo.

En 1994 vuelven a introducirse cambios en la normativa de los despidos en el Estatuto de los Trabajadores mediante la Ley 10/1994 y la Ley 11/1994 que se plasmaran en la LET/95. Se creó un nuevo tipo de despido económico de concreción individual y colectiva: el despido objetivo por razones económicas que pretendía crear una vía para llevar a cabo el despido por razones económicas de menos del 10 por 100 de la plantilla.

La Ley 45/2002, impuesta unilateralmente por el gobierno del Partido Popular, introduce cambios sustanciales en dos aspectos del despido: los salarios de tramitación y el pago de la indemnización de improcedencia. Los salarios de tramitación son aquellos salarios que abona el empresario por cada día que el trabajador se encuentre desempleado como consecuencia del despido injustificado o nulo, desde el día siguiente a la extinción y hasta que se reconocía o declaraba la improcedencia del despido.

En un primer momento, dicha reforma eliminó los salarios de tramitación, pero al final solo se eliminó el límite de los dos meses para que la empresa pueda pedir su reembolso a la Administración Pública, puesto que es la empresa quien asume el coste.

El otro cambio une los salarios de tramitación con la indemnización: si la empresa pone a disposición del trabajador la indemnización de un despido improcedente en los dos días siguientes al despido, el trabajador no tendrá derecho a los salarios de tramitación si recurre el despido y éste finalmente es reconocido como improcedente por el juez. En una situación así, la empresa estaría reconociendo que la causa que alega no es disciplinaria, por lo que está haciendo un despido improcedente, y por esa razón pone a disposición del trabajador la indemnización de improcedencia.

Por último en el año 2012 mediante el Real Decreto-ley 3/2012 se producirán varios cambios en materia de extinción del contrato de trabajo. Modificará el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores para decir que cuando la empresa, que no estén en un procedimiento concursal, lleve a cabo un despido de más de 50 trabajadores deberá ofrecerles un plan de recolocación externa dándoles durante 6 meses formación y orientación para el empleo. Y añadirá que cuando el despido colectivo incluya a trabajadores de más de 50 años deberá realizar un pago al Tesoro Público.

Otro artículo que cambia, será el artículo 56, despido improcedente. Desde la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador en caso de despido improcedente percibía una indemnización de 45 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades. Pero con el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, el trabajador percibe 33 días por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades.

También cambiarán las causas objetivas para la extinción del contrato de trabajo puesto que causa económica en su definición ha sufrido un importante cambio. Ahora ocurrirán causas económicas cuando existan pérdidas actuales o previstas o cuando exista una disminución de los ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos.

Con la Ley 3/2012, de 6 de julio, se eliminará la autorización administrativa a la hora de llevar a cabo un despido colectivo.

Por último, Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero modifica los criterios para medir el absentismo como causa objetiva de despido. En concreto, se podrá despedir al trabajador por faltar al trabajo a pesar de estar justificado, si alcanzan el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.

3.4 Tribunales ante las últimas reformas laborales

A título ilustrativo cabe destacar diferentes sentencias en las cuales los tribunales han tomado una posición en relación a las últimas reformas laborales.

Respecto a la ultractividad, existen varias tesis al respecto. La primera será la denominada rupturista que dice que una vez desaparecido en convenio los derechos y obligaciones se pierde y se aplicarán los derechos que establezca la ley con carácter mínimo y las obligaciones del trabajador serán las mismas que tenía.

En cambio los conservacionistas dicen que los derechos no desaparecen. Pero esto es difícil de construir desde el punto de vista jurídico-legal, puesto que un convenio colectivo no genera derechos subjetivos, es decir los derechos no se integran en nuestro patrimonio.

Desde los tribunales, con la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco del 22 de diciembre de 2014, dirán que no ven la contractualización pero si creen que los derechos no se pierden. Puesto que si existe negociación debe existir un equilibrio mutuo sino se perderá la fuerza negociadora. Hay que mantener los derechos para que la negociación colectiva tenga un carácter real. Por tanto lo que dicen los tribunales es que se mantienen los derechos pero no dice hasta cuándo.

Una vez que el tribunal se ha pronunciado se apunta una nueva tesis, que dirá que los derechos y obligaciones se conservan porque están en el contrato a pesar de desaparecer el convenio.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre la ultractividad de los convenios colectivos y se ha decantado por la tesis continuista, es decir, que los trabajadores continúan con sus derechos y obligaciones hasta que no pacten un nuevo convenio, por ocho votos a favor y seis en contra. La sentencia, que lleva fecha de 22 de diciembre de 2014, recurso número 264/2014 y ponencia de la magistrada señora Virolés Piñol dirá que:

“Las condiciones pactadas en el contrato de trabajo desde el momento mismo de su constitución, sea directamente o por remisión a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, tienen naturaleza jurídica contractual y por ello siguen siendo exigibles entre empresa y trabajador por el contrato de trabajo que les vincula”.

La sentencia justifica su decisión porque las consecuencias derivadas de aplicar solamente las condiciones mínimas reguladas por el Estatuto de los Trabajadores serían indeseables: el trabajador pasaría a percibir el SMI, podría ser obligado a realizar

cualquier actividad aunque no fueran sus funciones habituales, la jornada sería la máxima legal, incluso el empresario se quedaría sin la posibilidad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores salvo que existiera causa suficiente para el despido.

Por otro lado en Tribunal Constitucional avala el contrato de emprendedores, con la sentencia la sentencia 119/2014 de 16 de julio de 2014, tras el recurso de inconstitucionalidad que planteó el Parlamento de Navarra. Es un contrato para empresas de menos de 50 trabajadores con un periodo de prueba de un año en el que se puede despedir al trabajador sin indemnización ni justificación alguna.

El Tribunal Constitucional también se ha pronunciado sobre la negociación colectiva. Primero dirá que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) será el árbitro cuando no exista acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios a la hora de incumplir el convenio. También avalará la posibilidad de que algunos elementos de un convenio de empresa pudieran tener prevalencia sobre el convenio sectorial.

El Tribunal Constitucional justifica su decisión puesto que ha sido *“adoptada en un contexto de grave crisis económica con una elevada tasa de desempleo”*.

4. Modificaciones sustanciales en el ámbito de Seguridad Social

Una vez visto las modificaciones que se dan en el ámbito de la legislación laboral, vamos a ver qué cambios se han llevado a cabo en al ámbito de la Seguridad Social. Primero comenzaremos viendo los cambios que se han producido en las bases de cotización, es decir, como ha cambiado el artículo 109 de la Ley general de la Seguridad Social. Y después veremos los cambios que ha habido en materia de bonificaciones a la contratación laboral.

4.1. Bases de cotización

La reforma laboral del 2012, también abarca modificaciones en materia de Seguridad Social. Uno de los cambios más importantes se produce en el artículo 109, base de cotización, de la Ley General de la Seguridad Social.

En la LGSS/94, en su redacción original no computaban:

- “a) Las dietas de viaje, gastos de locomoción, plus de distancia y plus de transportes urbanos.*
- b) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.*
- c) Las cantidades que se abonen en concepto de quebranto de moneda y las indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo.*
- d) Los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas.*
- e) Las percepciones por matrimonio.*
- f) Las prestaciones de la Seguridad Social y sus mejoras.*
- g) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.”¹⁷*

A lo largo de los años irán cambiando los conceptos y con la modificación del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, los conceptos que no computan serán: las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador, las indemnizaciones por fallecimiento, las prestaciones de la seguridad social y las horas extraordinarias. Por lo que saldrán de la lista las dietas y asignaciones para gastos de viaje, el quebranto de moneda, las retribuciones en especie y las percepciones por matrimonio.

¹⁷ Art. 109. Base de cotización. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

4.2. Bonificaciones en la cotización

También cabe destacar en materia en Seguridad Social los cambios que se han producido en a lo largo de los años pero especialmente en la crisis económica en cuanto a las bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social.

Las bonificaciones de cotizaciones como mecanismo para incentivar la contratación de trabajadores no es algo nuevo, puesto que se pusieron en marcha en 1984 de manera puntual para los contratos en prácticas y para la formación.

Pero no será hasta la Ley 22/1992 cuando se empiezan a desarrollar bonificaciones para la contratación indefinida y a tiempo completo entre otras. Para poder beneficiarse de los incentivos en la contratación indefinida, el contrato deberá ser por tiempo indefinido, a jornada completa y el contrato deberá exigir al trabajador la presentación de sus servicios durante todos los días laborables del año. También esta nueva contratación debe suponer un incremento respecto a la plantilla fija del año natural anterior.

Esta ley incentivará la contratación de diferentes colectivos como son la contratación a jóvenes, mayores de 45 años y mujeres desempleadas.

En el caso de los jóvenes menores de 25 años deben estar inscritos como desempleados desde hace un año. Mientras que los jóvenes entre 25 y 29 años deberán haber trabajado durante un máximo de tres meses. En ambos casos cada contrato indefinido se subvencionará con 400.000 pesetas.

La contratación por tiempo indefinido de trabajadores mayores de 45 años, siempre que lleven inscritos como desempleados al menos un año, dará derecho a disfrutar dos tipos de ventajas acumulables: cada contrato celebrado dará derecho a una subvención de 500.000 pesetas y a una bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante toda la vigencia del contrato.

La contratación a mujeres desempleadas se incentiva mediante una subvención de 500.000 pesetas siempre que estén inscritas como desempleadas al menos un año, o cuando sean contratadas en aquellas profesiones u oficios en las que el colectivo femenino se halle subrepresentado o desempleadas mayores de 25 años que, habiendo

tenido un empleo anterior, deseen reintegrarse laboralmente después de una interrupción de su actividad de al menos cinco años.

Por último también se incentivaba el hecho de pasar de un contrato en prácticas o formación a un contrato indefinido mediante una subvención de 550.000 pesetas.

Tras la aprobación de la LGSS/94 se llevarán a cabo diferentes modificaciones en materia de Seguridad Social, entre ellas cabe destacar la Ley 64/1997 que introducirá nuevos cambios en materia de incentivos a la contratación. Las bonificaciones serán sobre la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

En el caso de contratar a jóvenes menores de 25 años tendrán una bonificación del 35 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y un 25 por 100 durante el segundo año de vigencia del contrato.

Si se contrata a desempleados inscritos en la oficina de empleo durante un período mínimo de doce meses tendrán una bonificación del 40 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y un 30 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.

Si se contrata a mujeres inscritas en la oficina de empleo, por un período mínimo de 12 meses, contratadas para prestar servicios en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino, obtendrán una bonificación del 45 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y un 40 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.

Por último sin son desempleados mayores de 45 años obtendrá una bonificación del 45 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y un 40 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.

También las transformaciones de contratos temporales a tiempo completo o parcial en indefinido a tiempo completo y la transformación de contratos temporales a tiempo parcial en indefinidos a tiempo parcial, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 durante los veinticuatro meses siguientes a dicha transformación, salvo que ésta afecte a un contrato celebrado con un trabajador mayor de cuarenta y cinco años, en cuyo caso la bonificación del 25 por 100 se prolongará durante toda la vigencia del contrato transformado.

A lo largo de los años se irán modificando todas estas bonificaciones como hemos podido comprobar por eso nos vamos a centrar en que bonificaciones o incentivos están en vigor en estos momentos en nuestro país. Sobre todo estas bonificaciones se centrarán en incentivar el contrato indefinido por lo que existirán muchas bonificaciones en este tipo de contrato e incentivar el empleo juvenil puesto que es uno de los más castigados por la crisis.

En cuanto a los contratos indefinidos, la última modificación se ha dado mediante el Real Decreto-ley 1/2015 y por la cual aparecerá una tarifa reducida para contratos indefinidos. Ya sea un contrato indefinido inicial o por transformación de un contrato temporal a uno indefinido, tendrán una bonificación de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social. Si es a tiempo completo los primeros 500 euros de la base mensual correspondiente a contingencias comunes correspondiente a cada mes quedarán exentos de cotización empresarial. En cambio si es parcial, dicha cuantía se reducirá en proporción al porcentaje en que disminuya la jornada de trabajo, que no podrá ser inferior al 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Esta bonificación se aplicará durante un período de 24 meses. En el caso de empresas con menos de diez trabajadores la medida se prolongará durante 12 meses más, quedando exentos durante este último período de la aplicación del tipo de cotización los primeros 250 euros de la base de cotización o la cuantía que proporcionalmente corresponda en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

Para poder obtener estos incentivos la empresa deberá:

- Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
- Los nuevos contratos deben suponer un incremento en nivel de empleo indefinido como en el nivel de empleo total de la empresa.
- Mantener estos niveles durante al menos 36 meses.
- No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes o por despidos colectivos que hayan

sido declarados no ajustados a derecho, realizados en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho al beneficio previsto.

-No haber sido excluidas del acceso a los beneficios de programas de empleo por la comisión de determinadas infracciones graves o muy graves.

A parte de estas bonificaciones en cuanto a contratos indefinidos existirán muchas otras como se pueden ver en los siguientes cuadros.

Tabla 1: Incentivos en materia de Seguridad Social a la contratación indefinida inicial

Condiciones		Bonif. €/MES (i)	Bonif. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	
Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con edad entre 16 y 30 años	Empresas de menos de 50 trabajadores	Hombres y mujeres	83,33 (1 ^{er} año) 91,67 (2 ^o año) 100 (3 ^{er} año)	1.000 (1 ^{er} año) 1.100 (2 ^o año) 1.200 (3 ^{er} año)	3 años	150 250 350
		Mujeres subrepresentadas	91,66 (1 ^{er} año) 100 (2 ^o año) 108,33 (3 ^{er} año)	1.100 (1 ^{er} año) 1.200 (2 ^o año) 1.300 (3 ^{er} año)		
Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo	Empresas de menos de 50 trabajadores	Hombres y mujeres de 45 años o más	108,33	1.300	3 años	150 250 350
		Mujeres subrepresentadas de 45 años o más	125	1.500		
Excluidos sociales	Empresas de Inserción	70,83	850	3 años	150 250 350	
	Resto	50,00	600	4 años		
Victimas de violencia doméstica		70,83	850	4 años	150 250 350	
Mujeres víctimas de violencia de género		125	1.500			

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015).

Tabla 2: Incentivos en materia de Seguridad Social a la contratación indefinida inicial

Condiciones			Bonif. €/MES (i)	Bonif. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	
Victimas del terrorismo			125	1.500	4 años	150 250 350	
Personas con discapacidad	Parálisis cerebral Enfermedad Mental personas con discapacidad Intelectual, física o sensorial ≥ 65%	Mayor o igual a 45 años	525,00	6.300	Todo el contrato	130 230 330	
		Mujer menor de 45 años	495,83	5.950			
		Hombre menor 45 años	425,00	5.100			
	-Grado de discapacidad ≥ 33% o declarados incapacitados permanentes-	Resto de personas con discapacidad	Mayor o igual de 45 años	475,00	5.700	Todo el contrato	130 230 330
			Mujer menor de 45 años	445,83	5.350		
			Hombre menor 45 años	375,00	4.500		
Relaciones Laborales de Carácter Especial (RLCE) de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (CEE)			Bonif. 100% aportación empresarial a la S.S.		Todo el contrato	150-250-350	
Contratos de trabajo celebrados por la ONCE						150-250-350-130-230-330-100-200-300	
Incapacitados permanentes readmitidos			Reducción 50% aportación empresarial C.C.		2 años	130-230-330	
Sector de turismo, comercio vinculado al turismo y hostelería			Bonificación 50% de la aportación empresarial C.C. Desempleo, FOGASA y Formación Profesional		Meses de marzo y nov.	Fijo discontinuo	
Contratación indefinida a tiempo completo o parcial, incluidos los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas y los socios trabajadores de sociedades laborales –Programa fomento del empleo y la contratación indefinida-	Tiempo completo	Aportación empresarial C.C. de	100€/mes		24 meses	100 200 300	
	75% jornada a tiempo completo		75€/mes				
	50% jornada a tiempo completo		50€/mes				

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015).

Tabla 3: Incentivos en materia de Seguridad Social a la contratación indefinida inicial

Condiciones		Bonif. €/MES (i)	Bonif. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	
Empresas a las que resulte de aplicación la reducción por contratación indefinida a tiempo completo o parcial –Programa fomento del empleo y la contratación indefinida-	Empresas de menos de 10 trabajadores a la contratación inicial	Reducción del 50% de la aportación empresarial a la cotización por C.C.		12 meses	100 200 300	
Contratación indefinida, incluida la modalidad fija discontinua, de una persona beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (xx)	Tiempo completo	Aportación empresarial C.C. de	300€/mes		6 meses	150-250-350-130-230-330
	75% jornada a tiempo completo		225€/mes			
	50% jornada a tiempo completo		150€/mes			
Contratación indefinida a tiempo completo o parcial, incluidos los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas y los socios trabajadores de sociedades laborales –Tarifa Reducida-	Tiempo completo	Exención de cotización empresarial por C.C. de la base de cotización de los primeros	500€/mes		24 meses	100-200-300-150-250-350-130-230-330
	50% jornada a tiempo completo		250€/mes			
Empresas a las que resulte de aplicación la exención de cotización por contratación indefinida a tiempo completo o parcial –Tarifa Reducida-	Empresas de menos de 10 trabajadores a la contratación inicial	Exención de cotización empresarial por C.C. de la base de cotización de los primeros 250€/mes		12 meses	100-200-300-150-250-350-130-230-330	

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015).

Por otro lado los incentivos para el fomento del empleo juvenil serán de diferentes tipos. El primero será que los autónomos y empresas que contraten a jóvenes menores de 30 años mediante un contrato indefinido, podrán obtener una bonificación del 100 por 100 de las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes durante un año. Para ello tienen que ser empresas menores de 9 trabajadores que no hayan realizado despidos improcedentes durante los 6 meses anteriores al contrato y solo podrá contratar de esta forma a un solo trabajador y mantenerlo en la empresa al menos 18 meses. El trabajador deberá estar inscrito como desempleado y no haber trabajado anteriormente en la empresa.

El segundo será que los autónomos menores de 30 años obtendrán una bonificación del 100 por 100 de las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, durante un año si contratan a parado de larga duración (más de 12 meses) de más de 45 años. Solo podrá contratar de esta forma a un solo trabajador y mantenerlo en la empresa al menos 18 meses.

El tercero será que las empresas que contraten a jóvenes sin experiencia laboral obtendrán una bonificación del 100 por 100 de las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, durante un año si la empresa tiene menos de 250 trabajadores o el 75 por 100 si tiene más. Para poder obtener esta bonificación deberá:

- Ser un contrato indefinido o de duración determinada, con una jornada máxima del 50 por 100 y con una duración máxima de 12 meses.
- No haber realizado despidos improcedentes en los seis meses anteriores en puestos de trabajo similares.
- El trabajador podrá tener experiencia laboral previa inferior a 3 meses, proceder de otro sector de actividad o llevar desempleado 12 meses.
- Compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla realizado en los seis meses previos a la contratación. Esa formación podrá ser o bien promovida por los servicios públicos de empleo o bien formación en idiomas y tecnologías de la información y comunicación con un mínimo de 90 horas.

Y por último los trabajadores procedentes de una ETT con un contrato de primer empleo joven obtendrán una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 euros si son hombres y 700 euros si son mujeres. Para ello la empresa deberá mantener al contrato durante al menos un año y no haber realizado despidos improcedentes durante los 6 meses anteriores al contrato.

5. Efectos de las últimas modificaciones legislativas en la sociedad

Todas las modificaciones que hemos visto anteriormente ya sean en materia laboral como de Seguridad Social han tenido un impacto económico y social. La reforma laboral del año 2012 se produce en un momento de una profunda crisis económica, con una tasa de desempleo del 22,83 por 100 en el cuarto trimestre del 2011 que no dejaba de aumentar y con 5.273.600 personas en paro.¹⁸ Por lo que el gobierno en el 10 de febrero aprobó el Real decreto-ley 3/2012 en el que incluía una serie de medidas comentadas a lo largo del trabajo para poner fin a esta situación.

Estas modificaciones legislativas han producido diferentes efectos en nuestra sociedad. La tasa de desempleo a pesar de los cambios continuó subiendo durante más de un año hasta situarse en el 26,94 por 100 en el primer trimestre el 2013. Esta tendencia alcista cambia y en el último trimestre del 2014 la tasa de desempleo se sitúa en el 23,78 por 100, por lo que 5.457.700 personas seguirán sin tener trabajo¹⁹ (Grafico 1).

Grafico 1: Evolución tasa de desempleo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

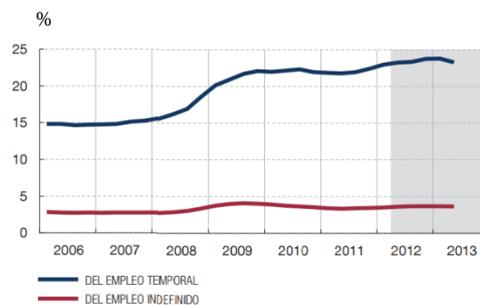
¹⁸ Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/>

¹⁹ Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/>

A pesar que la economía española está creciendo a un ritmo trimestral aproximado del 0,8 por 100 y se espera que este año crezca por encima del 2,9 por 100²⁰, dicho aumento no se ve reflejado en los salarios. Los salarios no dejan de caer, en el cuatro trimestre del 2014 descendieron un 0,5 por 100²¹ respecto al año anterior debido a que la reforma da la posibilidad a las empresas de descolgarse del convenio, facilitando así la modificación de las condiciones salariales. Además de una pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores del 2 por 100²² debido a que los salarios caen y el IPC aumenta.

Si analizamos el empleo por tipo de contrato, podemos ver como la mayoría de los trabajadores que son despidos tenían un contrato temporal (Grafico 2). También podemos ver como los trabajos que se crean se hacen con este mismo tipo de contrato (Grafico 3). El 90 por 100 de los nuevos contratos son contratos temporales, como se puede ver en el año 2014. En el mes de noviembre, los contratos temporales fueron 1.267.783, un 91,51 por 100 de los contratos firmados, frente a los 117.568 el 8,49 por 100 de indefinidos. Pero esta tendencia temporal viene ocurriendo desde mayo del 2009.

Grafico 2: Salidas del empleo



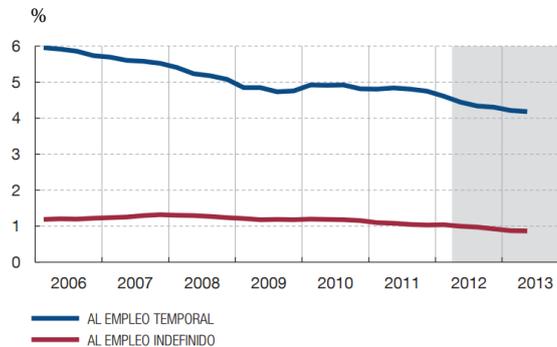
Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España

²⁰Del Riego, C. (2015). *Rajoy anuncia que la economía española crecerá en 2015 un 2,9%*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: <http://www.lavanguardia.com/economia/20150427/54430228822/rajoy-anuncia-economia-espanola-crecera-2015-2-9.html>

²¹El Economista. (2015). *La economía española crece... ¿Y los salarios? Los costes laborales suman un año en negativo*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: <http://www.eleconomista.es/interstitial/volver/276453382/empresas-finanzas/noticias/6625696/04/15/La-economia-crece-Y-los-salarios-Los-costes-laborales-caen-mas-del-7-desde-2009.html>

²² Requena, A. (2015). *Los empleados pierden un 2% de poder adquisitivo con la crisis mientras los directivos ganan un 1,6%*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: http://www.eldiario.es/economia/empleados-perdido-adquisitivo-directivos-ganaron_0_345765752.html

Grafico 3: Entradas al empleo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España

En relación con los mecanismos de contratación, cabe destacar que el nuevo contrato de emprendedores representa, alrededor del 7 por 100²³ de los contratos indefinidos realizados mensualmente. Finalmente, cabe destacar que el 25 por 100 los nuevos contratos, ya sean indefinidos o temporales, son a tiempo parcial. Con un aumento desde el 19,5 por 100 hasta el 23,2 por 100 de los trabajadores asalariados del sector privado con jornadas inferiores a las 35 horas y una disminución del 66 por 100 al 62,9 por 100 de los que trabajan entre 35 y 40 horas.²⁴

En relación con los procedimientos del despido, durante los 6 meses posteriores a la reforma laboral, se incrementó un 50 por 100 el número de despidos objetivos, lo que habría reducido los costes medios de extinción de contratos. Asimismo, las modificaciones introducidas por el Gobierno en la regulación del mercado laboral han provocado que el número de trabajadores que rescinden unilateralmente su contrato casi haya triplicado, con un aumento del 184 por 100²⁵. Debido a que las empresas tienen

²³Bellavista abogados. (2013). *El contrato de emprendedores de la reforma laboral supone alrededor del 7% de los nuevos contratos fijos*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: <http://bellavistalegal.eu/es/el-contrato-de-emprendedores-de-la-reforma-laboral-supone-alrededor-del-7-de-los-nuevos-contratos-fijos/>

²⁴ 34 reformas laborales. *Análisis de su alcance y efectos*. (Informe No. 77). Madrid. Fundación 1º de Mayo. Disponible el 22 de junio de 2015 en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe77.pdf>

²⁵ RTVE.es. (2013). *La reforma laboral aumenta en un 50% los despidos objetivos hasta junio, denuncia UGT*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: <http://www.rtve.es/noticias/20120917/reforma-laboral-aumenta-50-despidos-objetivos-hasta-junio-segun-denuncia-ugt/563762.shtml>

la posibilidad de imponer condiciones salariales, de horario, funcionales o de movilidad geográfica a sus empleados.

Respectos a los despidos colectivos, la reforma permitía que los despidos colectivos se desarrollaran sin la necesidad de la autorización laboral. Este cambio junto a la especificación de las causas económicas en el despido objetivo podrían estar detrás del aumento de los EREs que aumentarían un 53 por 100²⁶ tras la reforma laboral.

Por último me gustaría destacar la situación de los jóvenes menores de 25 años, puesto que la tasa de desempleo juvenil se ha triplicado durante la crisis pasando del 17,9 por 100 al 51,8 por 100²⁷ y clasificado como “*insostenible*” por Marianne Thyssen, comisaria de Empleo de la Unión Europea. Muchos de los jóvenes que trabajan son contratados mediante un contrato en prácticas o en formación, por lo que estas modalidades de contrato aumentaron un 24 por 100 y un 98 por 100 respectivamente.

También me gustaría destacar, a pesar de no ser una relación laboral, las becas o convenio en prácticas, puesto que emplea a muchos jóvenes. La duración es variable y la retribución económica es opcional, siendo generalmente nula o escasa, pero sin embargo esconden una verdadera carga de trabajo. Por tanto si no existe remuneración, no se cotiza y si existe se cotiza en modalidad de tipo reducido, es decir, a efectos de jubilación y protección social, pero no para cobrar prestación por desempleo una vez finalizadas las prácticas.

Cáritas también tiene mucho que decir sobre la reforma laboral, puesto que está siendo testigo de las consecuencias que tiene la crisis en la sociedad. Cáritas mantiene que se debe cambiar el modelo económico para el pleno desarrollo de las personas y en especial de las personas desfavorecidas. También podrán en duda que el contenido de la reforma vaya a redundar significativamente en la generación de empleo y mucho

²⁶ Pascual, R. (2012) *Los despidos a 20 días aumentan un 53% con la reforma laboral*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: http://cincodias.com/cincodias/2012/06/29/economia/1340949383_850215.html

²⁷EFE. (2015). *La tasa de paro juvenil se ha triplicado durante la crisis*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: <http://www.20minutos.es/noticia/2413974/0/tasa-paro-juvenil/triplicado/durante-crisis/>

menos para las personas más desfavorecidas, al mismo tiempo que la consideran un retroceso en los derechos laborales de los trabajadores, actuales y futuros.²⁸

6. Conclusiones

En España, durante la crisis económica se han llevado muchas e importantes modificaciones en la legislación social, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito de Seguridad Social, que después han tenido un impacto en la sociedad y en la economía de nuestro país.

Tal y como hemos visto, ya en la revolución industrial se aprueban diferentes leyes que tienen calado en el ámbito laboral Español. Pero no será hasta la democracia cuando se desarrolle la primera Ley del Estatuto de los Trabajadores en 1980 y la vigente Ley General de Seguridad Social en 1994, las cuales serán la base de nuestro trabajo.

A partir de estas leyes a lo largo de los años se realizarán diferentes modificaciones, pero con la crisis económica será cuando se realizará una reforma laboral y de Seguridad Social, que conllevará cambios en materia de contratación, negociación colectiva, extinción del contrato de trabajo y en las cotizaciones como hemos analizado en este trabajo.

En cuanto a la contratación, cabe destacar el contrato en formación y aprendizaje que pasará de poder darse hasta la edad máxima de 25 años a un máximo de 30 años hasta que la tasa de paro no baje del 15 por 100 y de no poderse realizar este contrato en una misma empresa u otra distinta a poderse. Este cambio ha sido tan importante puesto que tras su puesta en vigor esta modalidad de contratación aumentó un 98 por 100.

Respecto a la negociación colectiva, la reforma laboral ha tenido su incidencia más importante en la ultractividad puesto que en el 2012 se limita a un año y esto hace que surjan diferentes tesis respecto a si se pierden o no los derechos y obligaciones una vez concluido ese año y no se llegue a ningún acuerdo por las partes. A título ilustrativo

²⁸ Cáritas. (2012). *Valoración de la reforma laboral*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: <http://www.caritas-zaragoza.org/biblio/ficheros/0382426001335784523.pdf>

podemos decir que a finales del 2013, 350.000 personas en el País Vasco no habían renovado el convenio colectivo, es decir, el 60,3 por 100 de los trabajadores.²⁹

En cuanto a la extinción de la relación laboral, su principal modificación ha sido en materia de indemnizaciones puesto que se ha pasado de una indemnización por despido improcedente en los contratos indefinidos que era de 45 días y 42 mensualidades como máximo a una indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. Aunque también cabe destacar la suspensión de la autorización administrativa para llevar a cabo el ERE.

Además, cabe destacar el posicionamiento que han tenido los tribunales españoles respecto a la reforma laboral del 2012, puesto que no están avalando todos y cada uno de los puntos que recoge dicha reforma como es el caso de la ultractividad.

Por otro lado, respecto a los cambios que se han llevado a cabo en materia de Seguridad Social, cabe destacar los cambios en el art.109 del Estatuto de los trabajadores donde computarán en la base de cotización las dietas y las asignaciones para gastos de viaje entre otras. Pero también los cambios en los incentivos en la contratación añadiendo cada vez más bonificaciones.

Según la exposición de motivos de las leyes, todas estas modificaciones se hacen con el objetivo de reducir la tasa de desempleo tan alta que sufría nuestro país, pero este objetivo de momento no se ha cumplido puesto que antes de la reforma laboral de 2012, en el cuatro trimestre del 2011, teníamos una tasa de paro del 22,85 por 100 y ahora, en el primer trimestre del 2015, tenemos una tasa de desempleo del 23,78 por 100.³⁰

²⁹ Europapress. (2014). *Euskadi finaliza 2013 con 350.000 trabajadores sin renovar su convenio colectivo*. Disponible el 22 de junio de 2015 en: <http://www.europapress.es/euskadi/noticia-euskadi-finaliza-2013-350000-trabajadores-renovar-convenio-colectivo-20140204120307.html>

³⁰ Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/>

7. Bibliografía

Espuny, M. y Paz, O. (2010). *Tomo XXIII Esquemas de historia del derecho social y las instituciones laborales*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

García Becedas, G. (1993). *Introducción al derecho español del trabajo*. Madrid: Civitas

Rodríguez-Piñero, M. (n.d.). *Veinte años de vigencia y reforma del Estatuto de los Trabajadores*. Disponible a 22 de junio de 2015:

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/35_91.pdf

Montagut, E. (2013) *Historia de la Seguridad Social en España*. Disponible a 22 de junio de 2015: <http://losojosdehipatia.com.es/cultura/historia/historia-de-la-seguridad-social-en-espana/>

Serrano, J.E. y Sequeira, M. (1993). *Legislación Social Básica*. Madrid: Civitas

Serrano, J.E. y Sequeira, M. (1994). *Legislación Social Básica*. Madrid: Civitas

Serrano, J.E. y Sequeira, M. (1995). *Legislación Social Básica*. Madrid: Civitas

Serrano, J.E. y Sequeira, M. (2007). *Legislación Social Básica*. Navarra: Civitas

España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Guía de contratos*. Madrid: SEPE. Disponible a 22 de junio de 2015:

http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf

Fernández Orrico, F. J. (2014). *Comentarios a las medidas de mejora en la empleabilidad y estabilidad de los trabajadores*, contenidas en el RDL 16/2013, de 20 de diciembre de 2013. *La Ley*, 1. Disponible a 22 de junio de 2015: http://issuu.com/assessoria_estatut/docs/comentarios_rd_162013/1

Modificación conceptos computables en la base de cotización. Madrid. Comisiones Obreras. Disponible a 22 de junio de 2015:

http://www.ccoo.cat/pdf_documents/plans_fons_pensions_archivos/2014/nota%20confe.pdf

Malo, M. A. (n.d.). *La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de accidente histórico*. Disponible a 22 de junio de 2015: http://www.researchgate.net/publication/33400207_La_evolucin_institucional_del_despido_en_Espaa_una_interpretacin_en_trminos_de_un_accidente_historico

34 reformas laborales. *Análisis de su alcance y efectos*. (Informe No. 77). Madrid. Fundación 1º de Mayo. Disponible a 22 de junio de 2015: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe77.pdf>

Izquierdo, M., Lacuesta, A. y Puente, S. (2013). *La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos efectos sobre el mercado de Trabajo*. Madrid. Banco de España. Disponible a 22 de junio de 2015: <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/13/Sep/Fich/be1309-art5.pdf>

España. Ministerio de Presidencia. (2009). *La política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social*. Madrid: AEVAL. Disponible a 22 de junio de 2015: <http://www.aeval.es/comun/pdf/evaluaciones/E14.pdf>

Llano, M. (1993). *Crisis económica y fomento estatal a la contratación laboral indefinida*. Cuaderno de estudios empresariales, 3. Disponible a 22 de junio de 2015: <http://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/viewFile/CESE9393110177A/11045>

Montoya, A. (1988). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

Cruz, J. (2014). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social por incentivos a la contratación o a la actividad autónoma y otras peculiaridades de cotización*. Madrid: Seguridad Social. Disponible a 22 de junio de 2015: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf>

Arrieta, T. (2015, Marzo). *Cuestiones actuales de la Negociación Colectiva*. Ponencia presentada en la Tercera Jornada sobre la crisis y las últimas reformas laborales y de Seguridad Social. Leioa. España.

8. Anexos

8.1. Anexo I: Relación de legislación consultada

-Constitución Española. «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, páginas 29313 a 29424.

-España. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815.

-España. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 75, de 29/03/1995.

-España. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. «BOE» núm. 36, de 11 de febrero de 2012, páginas 12483 a 12546.

-España. Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. «BOE» núm. 96, de 21 de abril de 1976, páginas 7894 a 7902.

-España. Ley 38/1973, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo. «BOE» núm. 3, de 3 de enero de 1974, páginas 71 a 73.

-España. Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical. «BOE» núm. 80, de 4 de abril de 1977, páginas 7510 a 7511.

-España. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. «BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 1985, páginas 25119 a 25123.

-España. Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. «BOE» núm. 312, de 30 de diciembre de 1963, páginas 18181 a 18190.

-España. Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobado el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. «BOE» núm. 96, de 22 de abril de 1966, páginas 4778 a 4807.

-España. Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE» núm. 173, de 20 de julio de 1974, páginas 15081 a 15097.

-España. Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo. «BOE» núm. 276, de 18 de noviembre de 1978, páginas 26246 a 26249.

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

-España. Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. «BOE» núm. 312, de 30 de diciembre de 1997, páginas 38245 a 38251.

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

-España. Resolución de 15 de septiembre de 2011, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. «BOE» núm. 229, de 23 de septiembre de 2011, páginas 100593 a 100593.

-España. Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. «BOE» núm. 164, de 10 de julio de 2001, páginas 24890 a 24902.

-España. REAL DECRETO-LEY 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. «BOE» núm. 285, de 28 de noviembre de 1998, páginas 39188 a 39193.

-España. Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. «BOE» núm. 291, de 5 de diciembre de 2007, páginas 50186 a 50200.

-España. Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. «BOE» núm. 305, de 21 de diciembre de 2013, páginas 103148 a 103162.

-España. Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. «BOE» núm. 122, de 23 de mayo de 1994, páginas 15800 a 15805.

-España. Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. «BOE» núm. 122, de 23 de mayo de 1994, páginas 15805 a 15831.

-España. Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. «BOE» núm. 298, de 13 de diciembre de 2002, páginas 43327 a 43347.

-España. Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo. «BOE» núm. 186, de 4 de agosto de 1992, páginas 27112 a 27116.

-España. Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo. «BOE» núm. 312, de 30 de diciembre de 1997, páginas 38251 a 38254.

-España. Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. «BOE» núm. 54, de 3 de marzo de 2001, páginas 8062 a 8070.

8.2. Anexo II: Modificaciones parciales de la LET (2007-20014)

Año 2007:

-Se modifica el art. 12 y se añade una disposición transitoria 12, por Ley 40/2007, de 4 de diciembre (Ref. BOE-A-2007-20910).

-Se modifican los arts. 4.1.g), 33, 64 y 65, por Ley 38/2007, de 16 de noviembre (Ref. BOE-A-2007-19815).

Año 2009:

-Se modifica el art. 48 bis, con efectos de 1 de enero de 2013, por Ley 9/2009, de 6 de octubre (Ref. BOE-A-2009-15958).

-Se modifica con efectos desde 1 de enero de 2011, el art. 37.5, por Ley 39/2010, de 22 de diciembre (Ref. BOE-A-2010-19703).

-Se modifica los arts. 4, 11, 15 a 17, 22 a 24, 26, 40.2, 41, 47, 49.1, 51 a 53, 82.3, 85.3, la disposición adicional 15 y se añade la disposición transitoria 13, por Ley 35/2010, de 17 de septiembre (Ref. BOE-A-2010-14301).

-Se modifican determinados preceptos y se añade la disposición transitoria 13, por Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio (Ref. BOE-A-2010-9542).

-Se dicta de conformidad sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo: Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Ref. BOE-A-2010-9274). 2010:

Año 2011:

-Se dicta en relación sobre la relación laboral especial del servicio del hogar familiar: Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre (Ref. BOE-A-2011-17975).

-Se modifica el art. 33.3, según la redacción dada a la disposición final 14 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, por LEY 38/2011, de 10 de octubre (Ref. BOE-A-2011-15938).

-Se modifica la disposición adicional 17, por Ley 36/2011, de 10 de octubre (Ref. BOE-A-2011-15936).

-Se añade la disposición adicional 19, por Decreto Ley 14/2011, de 16 de septiembre (Ref. BOE-A-2011-14910).

-Se modifica el art. 11.2 y se SUSPENDE, hasta el 31 de agosto de 2013, la aplicación del art. 15.5, por Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto (Ref. BOE-A-2011-14220).

-Se modifica con efectos de 1 de enero de 2013, el art. 12.6 y 7 y desde el 2 de agosto de 2011 la disposición adicional 10, por Ley 27/2011, de 1 de agosto (Ref. BOE-A-2011-13242).

-Se declara la desestimación de la CUESTIÓN 3515/2005 (Ref. 2005/16990), en relación con el art. 48.4, en la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, por Sentencia 75/2011, de 19 de mayo (Ref. BOE-A-2011-10198).

-Se modifican los arts. 40, 41, 51, 82 a 89, 91 y la disposición final 2, por Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio (Ref. BOE-A-2011-10131).

Año 2012:

-Se modifica el art. 11.1.c), por Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero (Ref. BOE-A-2013-2030).

-Se modifica el art. 42.2, por Ley 13/2012, de 26 de diciembre (Ref. BOE-A-2012-15596).

Se dicta de conformidad aprobando el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada: Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (Ref. BOE-A-2012-13419).

-Se modifican los arts. 33, 57.1, por Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio (Ref. BOE-A-2012-9364).

-Se modifican determinados preceptos y se SUSPENDE, con efectos hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación del art. 15.5, por Ley 3/2012, de 6 de julio (Ref. BOE-A-2012-9110).

-Se modifica y se suspende, con efectos hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación del art. 15.5, por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero (Ref. BOE-A-2012-2076).

Año 2013:

- Se modifica el art. 33, por Ley 22/2013, de 23 de diciembre (Ref. BOE-A-2013-13616).
- Se modifican los arts. 12, 14, 34 y 37, por Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre (Ref. BOE-A-2013-13426).
- Se modifican los arts. 40.2, 41.4, 47.1, 51.2 y 4 y 82.3, por Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto (Ref. BOE-A-2013-8556).
- Se modifica el art. 11.1, por Ley 11/2013, de 26 de julio (Ref. BOE-A-2013-8187).
- Se modifica el art. 12.6 y 7, según redacción dada a la disposición final 1 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, por Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo (Ref. BOE-A-2013-2874).

Año 2014:

- Se dicta de conformidad con el art. 27.1 fijando el salario mínimo interprofesional para el 2015: Real Decreto 1106/2014, de 26 de diciembre (Ref. BOE-A-2014-13518).
- Se modifica el art. 16, por Ley 18/2014, de 15 de octubre (Ref. BOE-A-2014-10517).
- Se declara en el Recurso 5603/2012, BOE-A-2012-13829, la constitucionalidad, en los términos del fj 5.B, del párrafo 8 del art. 82.3, en la redacción dada por la Ley 3/2012, y la DESESTIMACIÓN de todo lo demás, por Sentencia 119/2014, de 16 de julio (Ref. BOE-A-2014-8748).
- Se modifica el art. 16, por Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio (Ref. BOE-A-2014-7064).
- Se modifica los arts. 40, 41, 47, 51 y 82, por Ley 1/2014, de 28 de febrero (Ref. BOE-A-2014-2219).

8.3. Anexo III: Modificaciones parciales de la LGSS (2007-2014)

Año 2007:

-Se modifican los arts. 68.3, 73, 76, 87.3, 200, 201 y disposición adicional 40, por Ley 51/2007, de 26 de diciembre (Ref. BOE-A-2007-22295).

Año 2008:

-Se modifican los arts. 76.4, 77, 133 quáter y septies, 201, 206.1.2, 208 y disposición adicional 7, por Ley 2/2008, de 23 de diciembre (Ref. BOE-A-2008-20744).

Año 2009:

-Se modifica las disposiciones adicionales 4.2 y 31, por Ley 27/2009, de 30 de diciembre (Ref. BOE-A-2009-21160).

-Se deroga art. 190, y con efectos de 1 de enero de 2010, se modifican arts. 31, 73, 128.1.a), 131 bis.1 y 2, 133 quáter, 140, 143.3, 162.1, 174.2 y 179.3, se añaden arts. 66 bis, 179 bis, disposición adicional 47 y disposiciones transitorias 18 y 19 y se ACTUALIZAN arts. 182 bis. 1 y 2, 186.1, 188 ter y 182.1.c), por Ley 26/2009, de 23 de diciembre (Ref. BOE-A-2009-20765).

-Se añade la disposición adicional 46, por Ley 14/2009, de 11 de noviembre (Ref. BOE-A-2009-18003).

-Se añade una disposición adicional 45, por Real Decreto-ley 10/2009, de 13 de agosto (Ref. BOE-A-2009-13496).

-Se modifica la disposición adicional 31, por Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo (Ref. BOE-A-2009-3903).

Año 2010:

-Se actualiza lo indicado de los arts. 182 y 182. bis, por Real Decreto 1794/2010, de 30 de diciembre (Ref. BOE-A-2010-20149).

-Se modifica con efectos desde el 1 de enero de 2011, los arts. 23.3, 37, 38.1, 71 a 74, 76, 180, 215, la disposición adicional 8, se añaden el capítulo IV sexies al título II, la

disposición adicional 53 y se ACTUALIZAN los arts. 182. bis 1 y 2, 186.1.c, por Ley 39/2010, de 22 de diciembre (Ref. BOE-A-2010-19703).

-Se modifican los arts. 73, 131.bis, 203.2 y 3, 208.1, 231, las disposiciones adicionales 6, 40 y se añaden las disposiciones adicionales 49, 51 y 52, por Ley 35/2010, de 17 de septiembre (Ref. BOE-A-2010-14301).

-Se modifica el art. 5 y se añade la disposición adicional 50, por Ley 32/2010, de 5 de agosto (Ref. BOE-A-2010-12616).

-Se modifican los arts. 203.2 y 3, 208.1.3 y 231 y disposición adicional 6 y se añade la disposición adicional 49 por Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio (Ref. BOE-A-2010-9542).

-Se deroga las disposiciones transitorias 4 y 17; con los efectos indicados se modifica el art. 181, 182.bis.1) y 189, se suprime lo indicado del título II, se SUSPENDE, con la excepción indicada, la aplicación del art. 48.1 y 2 y se añade la disposición adicional 48, por Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo (Ref. BOE-A-2010-8228).

Año 2011:

-Se modifican los arts. 24 y 208.1, según la redacción dada a la disposición final 16 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, por LEY 38/2011, de 10 de octubre (Ref. BOE-A-2011-15938).

-Se modifica con efectos desde el 1 de enero de 2012, la disposición adicional 30.2, por Ley 31/2011, de 4 de octubre (Ref. BOE-A-2011-15621).

-Se deroga lo indicado del art. 214.4 y modifica los arts. 10, 26, 68 y las disposiciones adicionales 8, 11 y 29, por Ley 28/2011, de 22 de septiembre (Ref. BOE-A-2011-15038).

-Se deroga en la forma indicada los arts. 57.1.a), 62 y 63, SE MODIFICAN determinados preceptos y SE AÑADEN las disposiciones adicionales 54 a 62 y transitorias 20 a 22, por Ley 27/2011, de 1 de agosto (Ref. BOE-A-2011-13242).

-Se modifican las disposiciones adicionales 25 y 50, por Ley 5/2011, de 29 de marzo (Ref. BOE-A-2011-5708).

Año 2012:

-Se modifica la disposición transitoria 6.bis y se SUSPENDE la aplicación del art. 163.3, en la redacción dada por el art. 4.5, de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, por Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre (Ref. BOE-A-2012-15764).

-Se modifica la disposición adicional 58, aplazando los efectos por un año, y los arts. 20.5, 128.1.a), por Ley 17/2012, de 27 de diciembre (Ref. BOE-A-2012-15651).

-Se modifican los arts. 31.4 y 230 y disposición adicional 31, por Ley 13/2012, de 26 de diciembre (Ref. BOE-A-2012-15596).

-Se suspende para el ejercicio de 2012, la aplicación de lo indicado del art. 48.1.2 y, para el de 2013, lo indicado del art. 48.1.1, por Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre (Ref. BOE-A-2012-14695).

-Se deroga los arts. 215.1.4, 214.4 y se modifican los arts. 27, 109, 207, 211, 212, 215 a 218, 221, 229 y 231 , por Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio (Ref. BOE-A-2012-9364).

-Se modifican arts. 7, 203, 208 a 210, disposiciones adicionales 7, 54 y en la redacción dada por Ley 27/2011, de 1 de agosto, los arts. 140 y 162 y se añade la disposición adicional 63, por LEY 3/2012, de 6 de julio (Ref. BOE-A-2012-9110).

-Se modifica el art. 73.2, por Ley 2/2012, de 29 de junio (Ref. BOE-A-2012-8745).

-Se modifican los arts. 203, 208, 209 y 210 y se añade la disposición adicional 54, por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero (Ref. BOE-A-2012-2076).

Año 2013:

-Se actualiza lo indicado de los arts. 182 y 182. bis, por Real Decreto 1045/2013, de 27 de diciembre (Ref. BOE-A-2013-13763).

-Se modifican los arts. 48 y 163.1, por Ley 23/2013, de 23 de diciembre (Ref. BOE-A-2013-13617).

-Se modifican los arts. 71, 77, 131 bis, 132, 136 y 222; SE AÑADEN las disposiciones adicionales 65 y 66 y SE SUSPENDE la aplicación de la disposición adicional 58, por Ley 22/2013, de 23 de diciembre (Ref. BOE-A-2013-13616).

-Se deroga la disposición adicional 7.3 y SE MODIFICA el art. 109, por Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre (Ref. BOE-A-2013-13426).

-Se añade la disposición adicional 35 bis, por Ley 14/2013, de 27 de septiembre (Ref. BOE-A-2013-10074).

-Se modifican los arts. 207, 209, 212, 213.1.g), 215, 231.1.h), 233.c) y la disposición adicional 7.1, por Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto (Ref. BOE-A-2013-8556).

-Se modifican los arts. 212.1 y 4, 213.1.d), 228 y las disposiciones adicionales 35 y 58, por Ley 11/2013, de 26 de julio (Ref. BOE-A-2013-8187).

-Se modifican los arts. 215, 229, disposiciones adicionales 8 y 39 y, según la redacción dada al Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, los arts. 161.bis, 163, 166.1 y 2, disposición transitoria 22 y se añade la disposición adicional 64, por REAL DECRETO-LEY 5/2013, de 15 de marzo (Ref. BOE-A-2013-2874).

-Se modifican los arts. 212, 213, 228 y las disposiciones adicionales 35 y 58, por Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero (Ref. BOE-A-2013-2030).

Año 2014:

-Se actualiza lo indicado de los arts. 182.1.c), 182 bis y 186.1, por Real Decreto 1107/2014, de 26 de diciembre (Ref. BOE-A-2014-13680).

-Se modifica el art. 227, por Real Decreto-ley 17/2014, de 26 de diciembre (Ref. BOE-A-2014-13613).

-Se deroga Disposición adicional 58 y MODIFICA la disposición adicional 7.1, por Ley 36/2014, de 26 de diciembre (Ref. BOE-A-2014-13612).

-Se modifica la Subsección 2ª de la Sección 4ª del Capítulo VII del Título I y la Disposición adicional 11ª, por Ley 35/2014, de 26 de diciembre (Ref. BOE-A-2014-13568).

-Se modifica con los efectos indicados, determinados preceptos; y SE AÑADE el art. 32 bis, por Ley 34/2014, de 26 de diciembre (Ref. BOE-A-2014-13517).

-Se modifican los arts. 207, 209, 212, 213, 231, 233 y la disposición adicional 7, por Ley 1/2014, de 28 de febrero (Ref. BOE-A-2014-2219).