

Revista Iberoamericana de ECONOMÍA, GESTIÓN Y RECURSOS HUMANOS

http://osunajournals.es



©Copyright: Los autores ©Copyright: De la presente Edición, Año 2022 WANCEULEN EDITORIAL

Título: REVISTA IBEROAMERICANA DE ECONOMÍA, GESTIÓN Y RECURSOS HUMANOS OSUNA JOURNALS. NÚMERO 1. MARZO 2022.

 ${\bf Editorial: WANCEULEN\ EDITORIAL,\ SEVILLA.}$

Publicación semestral

Disponible en Internet: http://osunajournals.es

ISSN: 2794-0691

WANCEULEN S.L.

 $www.wance ule neditorial.com\ y\ www.wance ule n.com\ in fo@wance ule neditorial.com$

Reservados todos los derechos. Queda prohibido reproducir, almacenar en sistemas de recuperación de la información y transmitir parte alguna de esta publicación, cualquiera que sea el medio empleado (electrónico, mecánico, fotocopia, impresión, grabación, etc.), sin el permiso de los titulares de los derechos de propiedad intelectual. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita utilizar algún fragmento de esta obra.



DIRECTORES

Antonio Luís Leal Rodríguez. Universidad de Sevilla.

Carlos Chavarría Ortiz. E.U. Osuna, Universidad de Sevilla.

Antonia García Parejo. E.U. Osuna, Universidad de Sevilla.

COMITÉ CIENTÍFICO

Helena Isabel Barroso Saraiva. Instituto Politécnico da Guarda.

Antonio Navarro García. Universidad de Sevilla.

Antonio Leal Millán. Universidad de Sevilla.

Francisco Javier Caro González. Universidad de Sevilla.

Milagros Martín López. Universidad de Sevilla.

Cristóbal Casanueva Rocha. Universidad de Sevilla.

Antonio Montaño Valle. Consejero Delegado Q Sostenible.

Wendolin Suárez Amaya. Universidad de Zulia. LUZ. Venezuela.

Francisco Ganga Contreras. Universidad de Tarapacá. Chile.

Maria José Carvalho de Souza Domingues. Universidad Regional de Blumenau, Santa Catarina. Brasil.



ÍNDICE

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)	5
LA POSIBLE INAPLICACIÓN DE LAS MATERIAS REGULADAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL PERIODO DE LA ACTUAL CRISIS ECONÓMICA	1
DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD	}
EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS EN FYCO, RR.LL Y RR.HH Y DOBLE GRADO EN FYCO Y RR.LL Y RR.HH DE LA ESCUELA UNIVERSITARIA DE OSUNA. TIPOS DE CONTRATOS	}



Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

Carmen Martín Guerrero Mª del Carmen Delgado Vela

Resumen:

El presente trabajo trata sobre los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTES) y su importancia con relación a la pandemia por COVID19. Se analiza desde el primer real decreto ley en el 2012 hasta el último dictado por el gobierno refleiando las claves más importantes e innovadoras de cada uno de ellos. Por otro lado, se ha llevado a cabo un estudio de los diferentes sectores de actividad entre las empresas pertenecientes a la localidad de Écija. Se ha destacado la empresa Telefónica Movistar ya que ha sido la única de su sector que no ha realizado ERTE. Por último, se han analizado diferentes sentencias dictadas recientemente en relación con los ERTES, cómo esta figura ha sido objeto de controversias entre personas trabajadoras y emprendedoras.

1. INTRODUCCIÓN

Este artículo nace de la nueva situación vivida debido a la pandemia por Covid19 que atraviesa España. Como consecuencia de la misma se está conociendo en profundidad y muchos de primera mano lo que significa Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE), concepto que lleva años presente desde la reforma

laboral que llevó a cabo el gobierno en 2012 para hacer frente a los efectos de la crisis financiera mundial de 2008. Sin embargo, desde esa reforma el Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE) había sido muy poco utilizado por los empresarios españoles, pero la crisis causada por la pandemia por Covid19 ha supuesto una implantación masiva de los ERTES.

El momento determinante fue la entrada en vigor del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, posteriormente prorrogado en varias ocasiones. Aunque el punto de partida fue con la aprobación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social causado por el Covid19, cuyos artículos 22 y 23 contemplaron dos modalidades: fuerza mayor y por causas objetivas. Estas modalidades se definen como medidas de flexibilización de los mecanismos de aiuste temporal de actividad para evitar Durante esta crisis se han despidos. publicado posteriores Decretos-Leyes que han ido completando y modificando su régimen jurídico.

Estas medidas utilizadas por el Gobierno son recursos para un periodo relativamente corto, pero que, debido a las circunstancias, se ha ido alargando. En este artículo se va a analizar lo que conlleva un ERTE, así como las diferentes modalidades dictadas por el gobierno referentes a los mismos llevadas a cabo durante esta pandemia, modificaciones que han ido afectando a los diferentes sectores productivos de España. También, se va a llevar a cabo una investigación para conocer cómo ha afectado esta figura a diferentes sectores productivos., además, de analizar en concreto la empresa Telefónica, ya que ha sido la única en su sector que no ha realizado ningún ERTE.

2. OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN

En primer lugar, el objetivo general es conocer en profundidad la normativa dictada por la autoridad competente a partir de la primera configuración legal de la figura de ERTE hasta la actualidad, por lo que respecta a los diferentes reales decretos leyes dictados por el gobierno desde el inicio del COVID19. Ha supuesto una situación especial y nunca vivida, por lo que es de bastante importancia un estudio exhaustivo de estos reales decretos leyes, ya que han supuesto medidas que no han sido contempladas en la legislación con anterioridad.

En segundo lugar, con referencia a los objetivos específicos, uno de ellos es conocer la aplicación práctica de los ERTES en las empresas de diferentes sectores a fin de comprobar cómo ha afectado esta figura dependiendo del sector, debido a que algunos de ellos han sido más castigados por esta situación originada por el COVID19. Para ello, se va a llevar a cabo un estudio de las empresas de diferentes sectores ubicadas en Écija, analizando los tipos de ERTES realizados y el número de trabajadores afectados, partiendo de los ERTES que se han producido en Andalucía a fin de obtener una referencia de cómo ha afectado la

pandemia en esta zona, ya que ha sido una de las Comunidades Autónomas de España con mayor número de solicitudes de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, para posteriormente centrar el estudio en Écija, localidad situada en el puesto quinto con más solicitudes de ERTES de la provincia de Sevilla.

En tercer lugar, analizar cómo la empresa Telefónica que, perteneciendo al mismo sector que otras empresas de telecomunicaciones, ha decidido no llevar a cabo ningún ERTE, gratificando incluso el trabajo de sus empleados y sin embargo otras del mismo sector si han recurrido a esta medida.

Por último, otro objetivo específico es analizar las sentencias dictadas en lo que respecta a ERTES y comprobar cómo se han querido beneficiar algunas empresas de esta figura aplicando ERTES sin que le correspondieran.

3. METODOLOGÍA

Para la realización de este artículo se ha llevado a cabo un estudio exhaustivo de la legislación actual desde el 2012, año en que se introduce la figura de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, así como los diferentes reales decretos leyes dictados por el gobierno desde el 17 de marzo del 2020 como consecuencia de la pandemia causada por el Covid19. Para ello, se va a analizar cada real decreto ley y sus variaciones consiguientes, así como se ha ido adaptando cada normativa dependiendo de la situación en la que se encuentre España debido a la pandemia, tomando como referencia su publicación en el BOE (Boletín Oficial del Estado), así como publicaciones en Lefebvre y en periódicos oficiales.

Por otro lado, se han analizado los ERTES que se han llevado a cabo, partiendo de los realizados en Andalucía para profundizar en los realizados en Écija, tomando como referencias las estadísticas elaboradas por la Junta de Andalucía, así como las publicadas en diferentes periódicos.

A continuación, se ha llevado a cabo la formulación de unos cuestionarios que fueron entregados a directivos y trabajadores de diferentes sectores de empresas ubicadas en Écija. Con estos cuestionarios, se pretende realizar un estudio de las empresas y personas trabajadoras que han sido más afectados por ERTES, en función del sector al que pertenecen.

Se realiza un análisis en concreto a la empresa Telefónica como referente del sector de telecomunicaciones, debido a su excepción por no haber realizado ningún ERTE en comparación a las demás empresas de su sector. Para ello, además del cuestionario realizado, se va a investigar a través de declaraciones de trabajadores de esta empresa para conocer la situación que han vivido, trabajando durante el estado de alarma. Además, se analizan los incentivos llevados a cabo por esta empresa expuestos en su página oficial, así como noticias en periódicos oficiales.

Por último, se realiza un estudio de sentencias que han sido resueltas con referencia a ERTES a través de una búsqueda en la página oficial del Consejo General del Poder Judicial.

4. FUENTES DEL DERECHO

En lo que respecta a las fuentes de derecho utilizadas en el presente trabajo de fin de grado son las siguientes:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- 2. Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo
- 3. Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo
- 4. Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo
- 5. Real Decreto Ley 11/2020, de 31 de marzo
- 6. Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril
- 7. Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo
- 8. Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio
- 9. Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre
- 10. Real Decreto Ley 30/2020, de 29 de septiembre
- 11. Real Decreto Ley 2/2021, de 26 de enero
- 12. Real Decreto 1483/2012, de 29 octubre

5. MARCO TEÓRICO

Durante la pandemia iniciada por motivo del Covid19, el gobierno se vio obligado a la utilización de los Expedientes de Regulación de Empleo Temporal como una herramienta para paliar en la medida de lo posible los posibles efectos de la crisis sanitaria. Esta figura se encuentra en la normativa desde la ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, que convalida a la anterior del mismo nombre. Se encomendó al gobierno la aprobación de un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de

EDITORIAL WANCEULEN -7-

suspensión de contratos y de reducción de jornada, Real Decreto 1483/2012 de 29 octubre:

- 1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.
- 2. La jornada de trabajo podrá reducirse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo. Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.
- 3. El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.
- 4. La adopción de las medidas de suspensión de contrato o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados.
- 5. Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados.

Partiendo de este Real Decreto 1483/2012 que regula por primera vez la figura del ERTE, el gobierno ha ido adaptando esta figura a las situaciones que se han ido viviendo en cada momento

desde que se inició la pandemia dictando diferentes decretos-leyes:

1. Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo:

Este real decreto ley establece medidas de apoyo a trabajadores, familias y colectivos vulnerables, que se encuentran especialmente afectados por la situación de la pandemia. En primer lugar, prioriza la continuidad de la actividad a través del teletrabajo para que las personas se muevan lo menos posible.

En segundo lugar, se establecen medidas para favorecer la conciliación laboral, mediante el derecho de los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes para poder adaptar o reducir su jornada, suponiendo en consecuencia una disminución proporcional del salario.

En tercer lugar, se adoptan medidas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada para evitar que esta situación tenga consecuencias negativas sobre el empleo, por lo que se prioriza el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos. Por ello, se especifica que las pérdidas de actividad a consecuencia de la pandemia tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada. También, se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Asimismo, se establece que los trabajadores afectados por un ERTE puedan acceder la prestación а contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a la misma, además, que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos para ello. Por último, se exonera a las empresas del pago a la SS: 75% en empresas de más de 50 trabajadores, 100% en las de menos de 50, siempre que se comprometan a mantener el empleo. Estas medidas se mantendrán vigentes mientras siga la situación extraordinaria derivada de la pandemia del Covid19.

2. Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo:

Esta norma establece principalmente que mientras dure el estado de alarma, las casusas de fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en el RDL 8/2020, no podrán ser justificativas para la extinción del contrato de trabajo ni tampoco de despido. Respecto a los contratos temporales, se establece la interrupción del cómputo de la duración de éstos.

En lo referente a los establecimientos sanitarios, y a los centros sociales de mayores, personas dependientes personas con discapacidad, ya sean de titularidad pública o privada, considerados como servicios esenciales, no podrán tramitar ERTES. Por lo que respecta al procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para aquellas personas afectadas por procedimientos suspensión de contratos y reducción de jornada basados en las causas previstas en el Real Decretoley 8/2020, se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora, actuando en representación de las personas afectadas.

Además de la solicitud colectiva, se incluirá información, de forma individualizada, por cada uno de los centros de trabajo afectados por dichas causas.

Los ERTES realizados se revisarán de oficio y aquellos que abarquen falsedades o incorrecciones en los datos, incluyendo la falta de causa o la falta de necesidad de realizar un ERTE, darán lugar a la imposición de sanciones. Se introduce una modificación en lo relativo a la contratación pública, para ampliar la tramitación de emergencia contratación de todo tipo de bienes o servicios que precise la Administración General del Estado para la realización de cualesquiera medidas para hacer frente a las circunstancias derivadas del Covid19.

3. Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo:

Este real decreto ley incorpora como novedad un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive, para todos los empleados por cuenta ajena que presten servicios en empresas públicas o privadas y cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración del estado de alarma, conservando el derecho a su retribución.

No se aplicará este permiso a los trabajadores que presten servicios considerados como esenciales. Esta medida tiene como objetivo reducir lo máximo posible la movilidad de la población y evitar la propagación del virus.

Para la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso

EDITORIAL WANCEULEN -9-

retribuido establecido por esta norma, se puede proceder a su compensación desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

Dicha recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, que podrá tener una duración máxima de siete días.

Se articula que la compensación de estas horas no podrá suponer incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo correspondiente, tampoco establecer un plazo de preaviso inferior al recogido en el Estatuto de los Trabajadores, ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el aplicación. convenio colectivo de Asimismo, deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legalmente.

4. Real Decreto Ley 11/2020, de 31 de marzo:

Se establece la compatibilidad del subsidio por el cuidado de un menor y la prestación por desempleo o cese de actividad durante el estado de alarma.

El expediente de regulación temporal de empleo que tramite el empresario ya sea por suspensión del contrato o reducción temporal de la jornada de trabajo, solo perjudicara al trabajador que disfruta de este subsidio en la parte de la jornada no afectada por el cuidado del menor. Todo el tiempo que permanezca el estado de alarma vigente no existirá obligación de cotizar, teniéndose dicho periodo por cotizado a todos los efectos.

5. Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril:

Continúa con la importancia de establecer el carácter preferente del teletrabajo, y el derecho de adaptación del horario y reducción de la jornada, se mantiene hasta tres meses después de la finalización del estado de alarma. No obstante, en función de las circunstancias, cabrán prórrogas adicionales por parte del Gobierno.

Se establece la protección por desempleo también para las extinciones de contratos en periodo de prueba producidas durante el estado de alarma.

Se modifica el artículo 22.1 del Real Decreto-Ley 8/2020, en el sentido de que la fuerza mayor puede no extenderse a toda la plantilla respecto de aquellas empresas que desarrollan actividades que tienen la consideración de esenciales, siendo la causa impeditiva en la parte de la actividad o en la parte de la plantilla no afectada por dicho carácter esencial establecido.

Se tipifica una nueva infracción muy grave para solicitudes fraudulentas de ERTE, teniendo el empresario que devolver las prestaciones indebidamente percibidas por sus trabajadores, cuando no medie dolo o culpa de éstos. El trabajador conservará el derecho al salario correspondiente al periodo de regulación de empleo autorizado inicialmente, descontando las cantidades que hubiera percibido por la prestación por desempleo.

Se amplía la cobertura por desempleo regulada en el Real Decreto-Ley 8/2020, a los trabajadores que no hayan podido reincorporarse a su trabajo en las fechas previstas, como consecuencia del Covid19 si, teniendo cotización suficiente, no cumplen el requisito de situación legal de desempleo, o no pueden acceder a la

prestación por desempleo por carecer de la cotización necesaria para acceder a dicha prestación.

6. Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo:

Se crea una diferenciación entre los ERTES por fuerza mayor total y parcial:

- ERTE de fuerza mayor total: empresas que ya cuentan con un ERTE pero que no puedan reanudar su actividad.
- ERTE de fuerza mayor parcial: empresas que ya cuentan con un ERTE pero que pueden reanudar, aunque sea parcialmente, su actividad. Estas empresas deben realizar la reincorporación de sus trabajadores a través de medidas de regulación de empleo, priorizando las medidas de reducción de la jornada de trabajo.

Queda ampliada la duración de los ERTES por fuerza mayor y de las medidas de protección del desempleo del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020 hasta el 30 de junio del 2020.

Obligación de comunicación a la Autoridad Laboral la renuncia al ERTE y de las modificaciones que se produzcan en los ERTES, previa comunicación de esta circunstancia al SEPE, en el plazo de 15 días.

En lo que se refiere a las exoneraciones de las cotizaciones a la Seguridad Social, deberá ser solicitada por la empresa a la Tesorería General de la Seguridad Social mediante una declaración responsable por parte de ésta.

Se modifica el compromiso de mantenimiento del empleo: se amplía a las empresas con ERTES por fuerza mayor total o parcial. Las empresas que incumplan este compromiso deberán

devolver el importe de todas las cotizaciones exoneradas, además deben reintegrar un recargo e intereses por demora que corresponda.

7. Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio:

Se prorrogan los ERTES por fuerza mayor total y ERTE por fuerza mayor parcial hasta el 30 de septiembre. A partir de la entrada en vigor de este Real Decreto, únicamente resultarán aplicables los ERTES basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que hayan sido solicitados antes de la entrada en vigor de éste y, como máximo, hasta el 30 de septiembre de 2020. Transición de los ERTES por fuerza mayor a ERTES ETOP.

Se especifican restricciones a la hora de externalizar actividades, realizar horas extraordinarias o contratar personal durante los ERTES. Se contempla nuevo ERTE por fuerza mayor en caso de rebrotes, y una prestación extraordinaria por cese de actividad cuyos destinatarios serán los trabajadores de temporada que como consecuencia de las circunstancias derivadas de la pandemia se han visto imposibilitados para el inicio o el desarrollo habitual de su actividad.

8. Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre:

Este Real Decreto Ley pretende aunar en una norma única las diferentes regulaciones de las modalidades de trabajo a distancia. En primer lugar, hay que distinguir entre "trabajo a distancia" y "teletrabajo", el primero se presta en el domicilio del trabajador, mientras que el teletrabajo es el que se desempeña a través de sistemas informáticos o telemáticos fuera del establecimiento de la empresa.

EDITORIAL WANCEULEN - 11-

En segundo lugar, esta norma será de aplicación solamente cuando el trabajo a distancia sea al menos el 30% de la jornada durante un periodo de tres meses. Además, establece el derecho de los trabajadores a la prevención de riesgos laborales, a través de una evaluación de riesgos existentes. Este Real Decreto Ley concede los mismos derechos que tienen los trabajadores presenciales para los trabajadores a distancia.

En tercer lugar, esta norma establece como novedad la creación de procedimiento específico en referencia a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, que regula la jurisdicción social necesaria para poder dar resultados a las disputas ocasionadas por el trabajo a distancia, de manera que las empresas que intenten establecer modificaciones en la implantación del régimen del trabajo a distancia o impongan su negativa para ello, pueden ser impugnadas en un plazo de 20 días desde que la empresa comunica su decisión. teniendo que aportar justificación de dicha decisión.

En cuanto a los acuerdos de trabajo a distancia que se encuentran ya vigentes, las empresas tienen de plazo tres meses para adaptar dichos acuerdos conforme a lo establecido en el Real Decreto Ley 28/2020. Cabe destacar que esta norma prohíbe la absorción y compensación de las condiciones laborales anteriores, por lo que se deben analizar las condiciones de trabajo existentes antes de proponer alguna modificación.

En último lugar, las empresas que establecieron el teletrabajo y el trabajo a distancia debido a la situación derivada por el Covid19 y que siguen con dicha modalidad, no están incluidas en este nuevo Real Decreto Ley, por lo tanto, podrán seguir aplicando la normativa ordinaria.

9. Real Decreto Ley 30/2020, de 29 de septiembre:

Todos los ERTES por fuerza mayor vigentes se prorrogan hasta el 31 de enero de 2021. Se mantiene lo establecido para los ERTES ETOP vigentes y se articulan particularidades para los que se inicien desde el día 30 de septiembre de 2020 hasta el 31 de enero de 2021, que consisten en La prórroga de un expediente que finalice durante la vigencia del presente RDL, siempre que se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas, debiendo ser tramitado ante la autoridad laboral destinataria de la comunicación final del expediente de regulación temporal de empleo que se prorroga.

Se regulan nuevas figuras: ERTES POR IMPEDIMENTO Y LIMITACIÓN DEL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD.

ERTES POR IMPEDIMENTO:

Esta nueva modalidad se establece para las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como efecto de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria establecidas, a partir del día 1 de octubre de 2020, por las autoridades competentes.

ERTES POR LIMITACIÓN DEL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD:

Se establecen para las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normal de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades. Deben tramitarse como nuevos ERTES ante la autoridad laboral, conforme al artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores. Se aplican por centro de trabajo.

Se siguen aplicando los compromisos de mantenimiento del empleo ya establecidos. Para las empresas que se beneficien de exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social conforme a lo previsto en esta norma, se les aplica un nuevo periodo de seis meses de mantenimiento del empleo.

Durante la aplicación de los ERTES, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, ni nuevas externalizaciones de la actividad, ni llevar a cabo nuevas contrataciones, sean directas o indirectas.

Se establece una nueva prestación extraordinaria para los trabajadores fijos discontinuos y para quienes repitan en fechas ciertas trabajos fijos y periódicos, cuya duración se extiende hasta el 31 de enero de 2021.

Podrán disfrutar de esta nueva prestación:

- Los trabajadores que dejen de estar afectados por un ERTE COVID por alcanzar la fecha en la que hubiera finalizado su periodo de actividad. Para ello, la empresa ha de presentar una solicitud colectiva en nombre de sus trabajadores. Se les reconocerá a los trabajadores esta prestación ordinaria, aunque cuenten con cotizaciones suficientes para acceder a la prestación contributiva ordinaria.
- Los trabajadores que sean o hayan sido beneficiarios de una o varias de las medidas previstas en las letras b) a d) del artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, si una vez agotadas las prestaciones antes del día 31 de enero de 2021 continúan desempleados y sin derecho a percibir prestaciones por desempleo de nivel contributivo ni asistencial. En este caso serán los

propios trabajadores quienes han de presentar la solicitud.

10.Real Decreto Ley 2/2021, de 26 de enero:

a) ERTE por fuerza mayor:

Prórroga de los ERTES por fuerza mayor hasta el 31 de mayo de 2021. Seguirán siendo aplicables, los expedientes temporales de regulación de empleo de fuerza mayor por impedimento de la actividad hasta que se termine dicho impedimento por la autoridad competente. Además, los ERTES por fuerza mayor de limitación al desarrollo normalizado de la actividad seguirán siendo aplicables hasta el 31 de mayo de 2021. Se reconoce la posibilidad de presentar nuevos ERTES por limitaciones o impedimentos.

b) Cambio de fuerza mayor a limitaciones y viceversa.

El artículo 2 introduce la novedad de que, una vez que una empresa haya obtenido una resolución estimatoria en un ERTE de fuerza mayor por impedimento a la actividad, se pueda, sin necesidad de tramitar otro nuevo expediente, pasar a aplicar sin solución de continuidad las medidas correspondientes a la situación de limitaciones al desarrollo normalizado de la actividad, y viceversa, sin perjuicio de las obligaciones de comunicación y los porcentajes de exoneración que correspondan en cada caso.

c) ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Se prorrogan hasta el 31/05/2021, se establece un nuevo periodo de consultas y comunicación a la autoridad laboral respecto a sus prórrogas. Se puede negociar aún vigente uno de FM, con efectos retroactivos si conecta con uno de FM.

d) ERTES en sectores especiales

editorial wanceulen - 13 -

Se prevén para empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTE (más del 15% de trabajadores) y una reducida tasa de recuperación de actividad, una especial protección, mediante el reconocimiento automático de exoneraciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social aplicables, tanto a las personas afectadas por ERTE como a las no afectadas.

e) Prestaciones.

Se mantiene la cuantía de las prestaciones al 70% de la base reguladora hasta el 31/05/21, incluso pasados seis meses desde que se viene percibiendo. No se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado, cuando se compatibilice una prestación por desempleo derivada de un ERTE con un trabajo a tiempo parcial.

Se mantienen los límites de contratación laboral, se prohíben horas extras y externalizaciones salvo causas justificadas, así como las limitaciones en extinciones y despidos por causas de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Dichas causas no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. También, se mantienen las medidas con respecto a la interrupción de la duración de los contratos temporales en suspensión FRTF.

6. TRABAJO DE CAMPO

Se ha llevado a cabo un estudio exhaustivo de cómo esta figura, presente desde el 2012 es la legislación, ha afectado a empresas de diferentes sectores en Écija, partiendo en primer lugar de como ha afectado globalmente en Andalucía en función del sector de actividad de la empresa.

Posteriormente se profundiza empresas sectores concretos У establecidos en Écija, llevando a cabo un estudio de las mismas para contemplar el número de afectados por ERTES de diferentes sectores, desde el primer real decreto 8/2020 de 17 de marzo del 2020, dónde se anunciaba el establecimiento de esta figura ante la situación vivida a consecuencia de la pandemia. Para ello, una vez seleccionada la empresa, se realiza un cuestionario al directivo y otro a la persona trabajadora de la misma.

Por otro lado, se va a llevar a cabo un estudio pormenorizado de la empresa Telefónica, debido a su excepción de no haber realizado ningún ERTE hasta la actualidad, ya que las demás compañías pertenecientes al sector de las telecomunicaciones sí lo han llevado a cabo, con las consiguientes repercusiones en ventajas e incentivos para los trabajadores y clientes de Telefónica durante el estado de alarma y meses sucesivos.

6.1 ERTES en Andalucía

Andalucía cuenta con el mayor número de ERTES (88.650), en cambio es Cataluña la que tiene el mayor número de afectados (603.105), debido a que en Andalucía la mayoría de ERTES corresponden a negocios pequeños como bares, restaurantes y comercios al por menor, mientras que los expedientes en Cataluña han afectado sobre todo al turismo y a la automoción, con las dos grandes plantas de Seat y Nissan cerradas, conllevando un gran número de trabajadores en ERTE.

ERTES mayor número de presentados en Andalucía pertenecen a sectores de restauración, con 8.405 solicitudes, que afectan a 66.494 trabajadores, seguidos de los establecimientos de bebidas, con 14.114 solicitudes que perjudican a 53.220 trabajadores; y los hoteles y alojamientos similares, con 1.593 ERTE y 22.215 trabajadores afectados.

A estas tres principales actividades les siguen negocios como peluquerías y tintorerías (otros servicios personales), con 5.809 solicitudes y 14.253 trabajadores afectados, seguidos del comercio al por menor, tanto de tiendas especializadas (zapaterías, tiendas de moda y complementos), como de otros artículos de uso doméstico (ferreterías,

tiendas de muebles, venta de electrodomésticos). Este comercio al por menor ha presentado un total de 9.531 solicitudes, que afectan a 29.442 trabajadores.

Por último, las actividades médicas y odontológicas han presentado 3.903 ERTE conllevando 12.726 trabajadores afectados, y los talleres de mantenimiento y reparación de vehículos de motor, con 3.422 solicitudes y 11.080 trabajadores afectados.

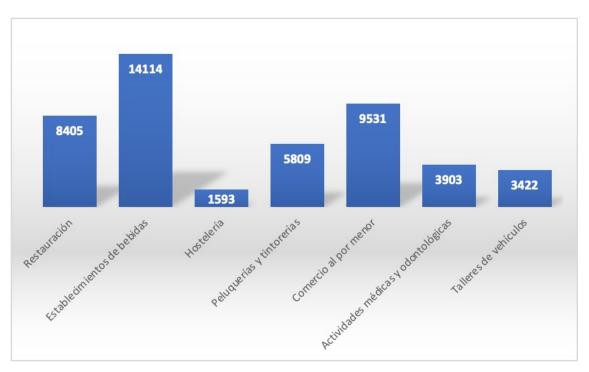


Figura 1: Solicitudes de ERTES presentados en Andalucía por sector. Fuente: elaboración propia a través de datos del servicio de estadísticas de la Junta de Andalucía.

EDITORIAL WANCEULEN - 15 -

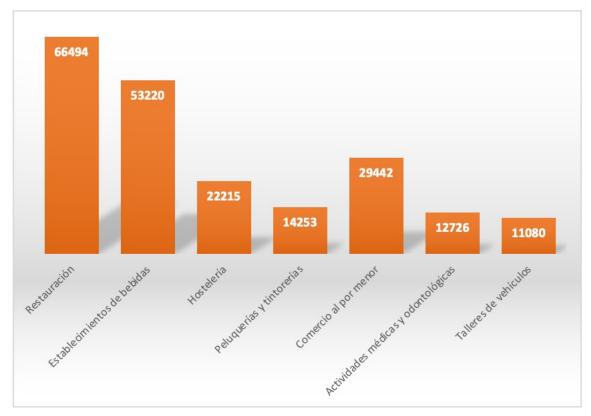


Figura 2: Trabajadores afectados por ERTES en Andalucía según el sector. Fuente: elaboración propia a través de datos del servicio de estadísticas de la Junta de Andalucía.

6.2 ERTES en Écija

En Écija se han presentado un total de 489 Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), afectando a 2.520 trabajadores.

Con estos datos, Écija es el quinto municipio de la provincia de Sevilla –sin contar la capital-, que más expedientes de este tipo ha presentado, después de Dos Hermanas con 1.290, Alcalá de Guadaíra con 943, Mairena de Aljarafe con 698 y Utrera con 506 ERTE.

En número de trabajadores afectados Écija también es el quinto municipio de la provincia, por debajo de Dos Hermanas (6.467), Alcalá de Guadaíra (6.096), Mairena del Aljarafe (4.543), Tomares (2.852).

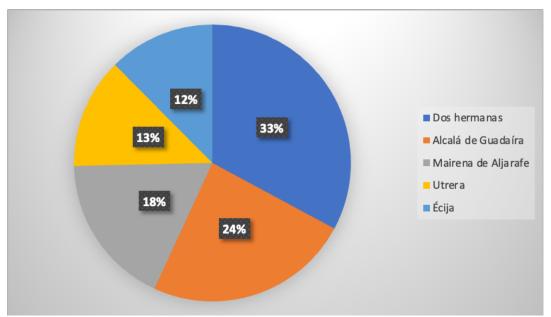


Figura 3: Poblaciones de Sevilla con mayor número de solicitudes de ERTES. Fuente: elaboración propia a través de datos del servicio de estadísticas de la Junta de Andalucía.

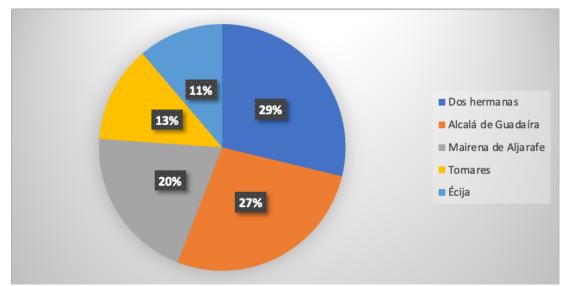


Figura 4: Poblaciones de Sevilla con mayor número de trabajadores afectador por ERTES. Fuente: elaboración propia a través de datos del servicio de estadísticas de la Junta de Andalucía.

6.3 Análisis de cuestionarios

Se ha llevado a cabo un estudio a través de la formulación de unos cuestionarios para investigar diferentes empresas de Écija, que pertenecen a sectores diversos, con el objetivo de comprobar cómo les ha afectado la pandemia derivada del Covid19 y así conocer si han tenido que llevar a cabo algún ERTE en su empresa. Para ello, se ha enviado a través de correo

un cuestionario para el directivo y otro para sus trabajadores.

Las empresas analizadas pertenecen a los sectores de: comercio al por menor de alimentación, restauración, ocio nocturno, odontología, telecomunicaciones, gimnasio, comercio al por menor de mobiliario, automoción, artículos de decoración, fábrica de alimentación.

EDITORIAL WANCEULEN - 17 -

6.3.1 Cuestionarios Empresas

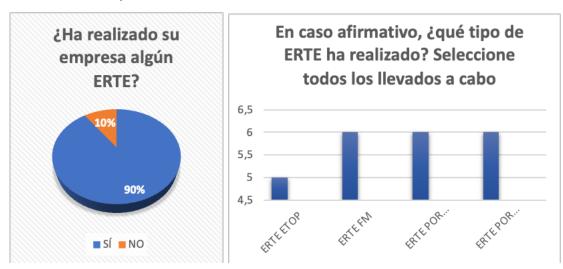


Figura 5: Realización de ERTE Figura 6: Tipos de ERTES realizados Fuente: elaboración propia a través de las respuestas en el cuestionario de empresa.

Como se puede observar en los gráficos anteriores, la mayoría de las empresas han realizado ERTES a excepción del comercio al por menor de alimentación, siendo las modalidades de ERTES más realizadas los de fuerza mayor, ERTE por impedimento y ERTE por limitación de actividad

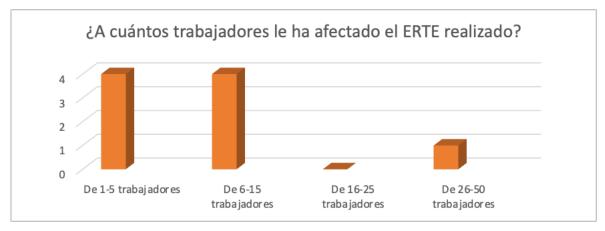


Figura 7: Trabajadores afectados por ERTE Fuente: elaboración propia a través de las respuestas en el cuestionario de empresa.

Como se aprecia en el gráfico anterior, la mayoría de las empresas que han efectuado ERTES, ha afectado a plantillas entre 1-5 trabajadores y entre 6-15 trabajadores. Concretamente, el sector de la automoción, considerado como

actividad esencial en la reparación de vehículo cuenta con una plantilla superior a 10 trabajadores, pero en este caso sólo ha realizado ERTE a 4 trabajadores.

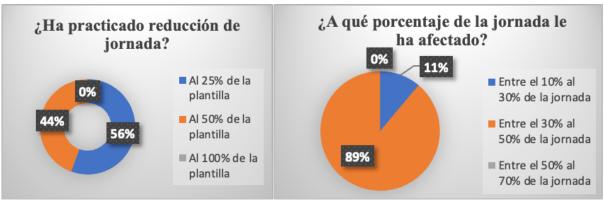


Figura 8: Reducción de jornada a la plantilla Figura 9: Porcentaje de la jornada reducida Fuente: elaboración propia a través de las respuestas en el cuestionario de empresa.

En los gráficos anteriores se puede observar que las empresas que han practicado reducción de jornada le han afectado mayoritariamente al 50% de la plantilla y entre el 30% al 50% de la jornada.

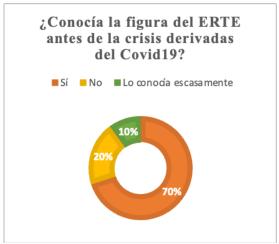


Figura 10: Medida alternativa al ERTE Figura 11: Bonificación en la cuota de la SS Fuente: elaboración propia a través de las respuestas en el cuestionario de empresa.

Las empresas analizadas con estos cuestionarios no han recurrido a ninguna medida alternativa al ERTE. La mayoría de ellas han obtenido el 100% de exoneración en la cuota de la SS, ya que cuentan la mayor parte de ellas con menos de 50

trabajadores, a excepción de la fábrica de alimentación, que ha obtenido el 75% de exoneración debido a que cuenta con más de 50 trabajadores. La empresa que no ha obtenido bonificación ha sido el comercio al por menor de alimentación, ya que no ha realizado ERTE.

editorial wanceulen - 19 -



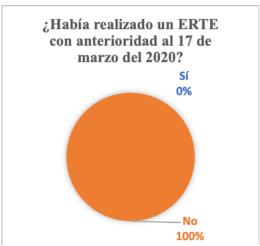


Figura 12: Conocimiento del ERTE antes del Covid19

Figura 13: Realización de ERTE antes del 17/03/20

Fuente: elaboración propia a través de las respuestas en el cuestionario de empresa.

La mayoría de las empresas encuestadas conocían la figura del ERTE,

pero ninguna de ellas lo habían realizado con anterioridad al 17 de marzo del 2020.





Figura 14: Trabajador en ERTE actualmente

Figura 15: Trabajadores afectados actualmente en ERTE



Figura 16: Tipo de ERTE actualmente en la empresa

Fuente: elaboración propia a través de las respuestas en el cuestionario de empresa.

Como se puede apreciar en los gráficos anteriores la mayoría de las empresas no tienen ningún ERTE en la actualidad, solamente dos de ellas, que son los sectores de restauración y ocio nocturno, son los que tienen a 4 y 2 trabajadores en

ERTE respectivamente, debido a la limitación del desarrollo normal de la actividad de estas dos empresas.

6.3.2 Cuestionarios personas trabajadoras

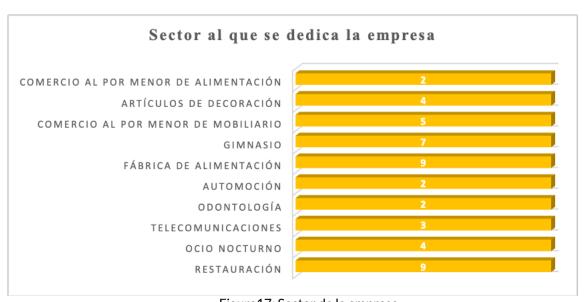


Figura 17: Sector de la empresa Fuente: elaboración propia a través de las respuestas en el cuestionario de los trabajadores.

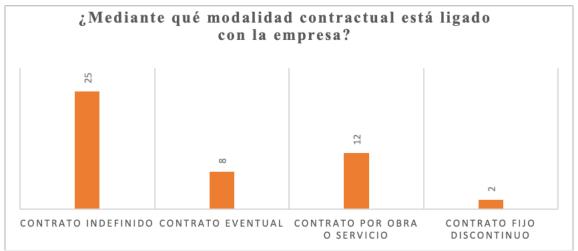


Figura 18: Modalidad contractual de los trabajadores Fuente: elaboración propia a través de las respuestas en el cuestionario de los trabajadores.

La mayoría de los contratos de los trabajadores pertenecientes a las empresas analizadas tienen la modalidad de contrato indefinido, seguido por obra o servicio, y siendo el menos presente el contrato fijo discontinuo.

EDITORIAL WANCEULEN -21-

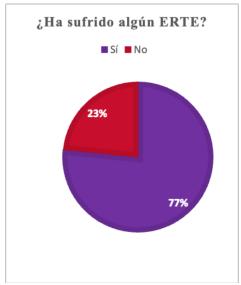




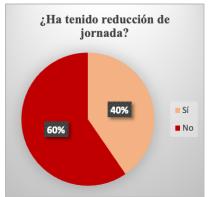
Figura 19: ERTES trabajadores Figura 20: Tipo de ERTE trabajadores Fuente: elaboración propia a través de las respuestas en el cuestionario de los trabajadores.

Como se puede observar en los gráficos anteriores la mayoría de los trabajadores que han realizado el cuestionario ha sufrido ERTE, y los más practicados son los de fuerza mayor, seguido por el de impedimento y el de limitación del desarrollo de la actividad. Muchos de los trabajadores han sufrido varios tipos de ERTES en función de las circunstancias en las que se ha encontrado el sector según el Covid19.



Figura 21: Medida alternativa al ERTE

Fuente: elaboración propia a través de las respuestas en el cuestionario de los trabajadores.



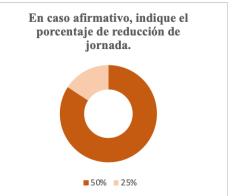


Figura 22: Reducción de jornada Figura 23: Porcentaje de reducción de jornada Fuente: elaboración propia a través de las respuestas en el cuestionario de los trabajadores.

En los gráficos anteriores se aprecia que el 60% de las empresas estudiadas han realizado reducción de jornada y que dicha reducción ha supuesto en la mayoría el 50% de la misma. Una minoría de las empresas analizadas que han realizado reducción de jornada ha conllevado que el porcentaje de esa reducción sea el 25%.

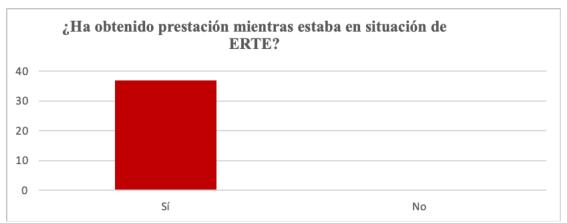
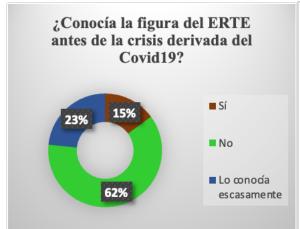


Figura 24: Prestación por ERTE

Fuente: elaboración propia a través de las respuestas en el cuestionario de los trabajadores.

Este gráfico expone que todos los trabajadores que han estado en situación

de ERTE han percibido su prestación mientras se encontraban en dicha circunstancia.



¿Había estado en ERTE con anterioridad al 17 de marzo del 2020?

Figura 25: Conocimiento del ERTE antes del Covid19

Figura 26: Afectados por ERTES antes del Covid19

Fuente: elaboración propia a través de las respuestas en el cuestionario de los trabajadores.

En los gráficos anteriores se aprecia que más de la mitad de los trabajadores encuestados no conocían la figura del ERTE antes del Covid19, también se observa que ningún de los trabajadores han estado en situación de ERTE con anterioridad al 17 de marzo del 2020, fecha en que fue articulado el primer real decreto ley que contemplaba la figura del ERTE.

EDITORIAL WANCEULEN - 23 -

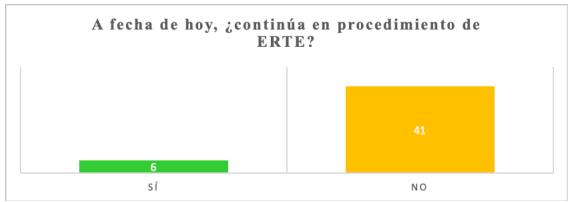


Figura 27: Trabajador en ERTE actualmente.

Fuente: elaboración propia a través de las respuestas en el cuestionario de los trabajadores

Actualmente. seis de los son trabajadores encuestados los que se encuentran en ERTE, coincidiendo que los mismos están afectados por un ERTE de limitación del desarrollo de la actividad, pertenecientes а los sectores restauración y ocio nocturno, cuyo horario de apertura se ha visto limitado como medidas consecuencia de las contención contra el Covid19.

6.4 Telefónica Movistar

Telefónica cuenta con una plantilla de 117.000 empleados en empresas distribuidas en 13 países de Europa y América Latina. Desde que se inició el estado de alarma como consecuencia de la pandemia no ha realizado ningún ERTE.

El confinamiento derivado de la pandemia está provocando un aumento de los servicios que ofrece Telefónica, tanto para empresas como para particulares: conectividad y contenidos de televisión de calidad. Realizó durante el confinamiento grandes ofertas en Disney plus, por ejemplo, conllevando más ventas y beneficios para la empresa.

Además, pusieron a disposición de las Administraciones y del Sistema de Salud sus conocimientos técnicos, recursos humanos y materiales a su alcance. Desplegaron conectividad extraordinaria donde era necesaria. Y dotaron un fondo de veinticinco millones de euros para comprar material sanitario; líneas móviles o tabletas; han ayudado a los servicios de emergencias; han cedido edificios singulares y tecnológicamente avanzados, como el O2 Arena en Londres y la Torre O2 en Múnich; y han abierto las plataformas educativas y de empleo de Fundación Telefónica.

Cuando el Covid-19 provocó las primeras medidas de aislamiento, Telefónica suspendió la actividad comercial y limitó la apertura de sus tiendas a los servicios considerados de primera necesidad. La compañía primó el carácter esencial de los servicios de telecomunicaciones en una situación de confinamiento.

La apertura de sus tiendas supuso para los trabajadores que no fueran afectados por ERTE, y para los clientes tener una atención presencial ante cualquier problema.

Telefónica, optó por pasar al teletrabajo al 95% de su plantilla, manteniendo algunas tiendas abiertas por zonas y rotando la presencialidad de los comerciales de dichas tiendas, de manera que sólo hubiera un comercial en el establecimiento para alguna urgencia.

A continuación, se exponen las entrevistas llevadas a cabo a dos comerciales pertenecientes a Telefónica y concretamente a la tienda de Écija cuya población ha sido el ámbito de estudio de esta investigación.

Entrevista 1

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

Cuatro años y medio.

2. ¿A través de que modalidad contractual está ligado con la empresa?

Contrato indefinido desde hace cuatro años y los primeros seis meses eventual.

3. ¿Qué puesto de trabajo desempeña en la empresa?

Assistant team (asistente de equipo): formadora de nuevas incorporaciones, cubrir las tiendas de la zona de Sevilla y Cádiz cuando sea necesario por falta de personal, además puesto fijo en Osuna.

4. ¿Cómo le ha parecido que su empresa no haya realizado ningún ERTE?

Extraordinario, se siente super orgullosa.

5. ¿Le ha influido positivamente que la empresa no haya realizado ERTE?

Sí, porque se ha sentido que no ha perdido su puesto de trabajo, se ha sentido útil en esos momentos tan difíciles.

6. ¿Ha tenido que trabajar desde el establecimiento durante el estado de alarma? En caso afirmativo, ¿Se ha sentido presionado por su empresa a la hora de tener que seguir atendiendo a los clientes durante el estado de alarma?

Sí, ha tenido que trabajar desde el establecimiento durante el estado de

alarma, una semana en la tienda y otra en casa.

No se ha sentido presionada, porque le han aportado toda clase de facilidades sin presión, ya que eliminaron objetivos de venta y solamente era para asistir a los servicios esenciales.

7. ¿Le ha propuesto su empresa la opción de teletrabajar? En caso afirmativo, ¿Qué tipo de tareas hacía en el teletrabajo? ¿Eran similares a las que hacía con anterioridad?

Sí, le ha propuesto su empresa la opción de teletrabajar, una semana teletrabajaba y otra atendía en el establecimiento físico. Eran similares pero el método de llevar a cabo esas tareas era diferente, ya que el canal utilizado era otro. Además, hizo otras tareas que había no desempeñado con anterioridad que no se hacía en tienda sino a través 1004. También. tuvo utilizar aprender а otras herramientas para realizar otras gestiones similares a las que hacía en tienda.

8. A su parecer, ¿Telefónica ha gestionado bien la situación vivida durante el estado de alarma?

Muy bien, le ha parecido fenomenal su gestión durante el estado de alarma.

- 9. ¿Le ha aportado la empresa las medidas necesarias de prevención?
 - Sí, no dejaban abrir el establecimiento al público hasta que no aprovisionaron todos los materiales anti Covid (mascarillas, mampara, indicaciones a clientes...)
- 10. ¿Se han adoptado medidas suficientes en relación con la vigilancia de la salud del empleado? En caso afirmativo, indique cuáles.

editorial wanceulen - 25 -

- Sí. todos los lunes recibe formulario serie con una de preguntas para saber cómo encuentra el empleado, y aconseja que con cualquier signo breve que se encuentre no acuda al centro del trabajo. Además, una vez a la semana recuerda el protocolo Covid19 a seguir. Por otro lado, a partir de la apertura normal después confinamiento, le propusieron hacerse la prueba Covid19 PCR voluntaria.
- 11. ¿Telefónica ha recompensado su labor durante la pandemia de alguna forma?
 - Sí, le ha recompensado bastante bien. En primer lugar, le ha abonado un plus de peligrosidad por día que ha tenido que asistir establecimiento. En segundo lugar, finalizado cuando ha confinamiento le ha abonado a cada empleado que ha tenido que asistir a tienda durante dicho confinamiento la cantidad de seiscientos cincuenta euros.

Entrevista 2

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

Un año y medio.

2. ¿A través de que modalidad contractual está ligado con la empresa?

Contrato indefinido desde hace un año, y los primeros seis meses eventual.

3. ¿Qué puesto de trabajo desempeña en la empresa?

Asesor comercial.

4. ¿Cómo le ha parecido que su empresa no haya realizado ningún ERTE?

Muy bien, no se lo esperaba.

- 5. ¿Le ha influido positivamente que la empresa no haya realizado ERTE?
 - Sí, porque su contrato eventual terminaba justo al inicio de la pandemia y en lugar de despedirle, le renovaron con un contrato fijo indefinido a pesar del cierre global de muchas tiendas.
- 6. ¿Ha tenido que trabajar desde el establecimiento durante el estado de alarma? En caso afirmativo, ¿Se ha sentido presionado por su empresa a la hora de tener que seguir atendiendo a los clientes durante el estado de alarma?
 - Sí, ha tenido que trabajar desde el establecimiento durante el estado de alarma, quince días en la tienda y los otros quince en casa.

No se ha sentido presionado, porque le han aportado toda clase de facilidades sin presión ya que eliminaron objetivos de venta y solamente era para asistir a los servicios esenciales.

- 7. ¿Le ha propuesto su empresa la opción de teletrabajar? En caso afirmativo, ¿Qué tipo de tareas hacía en el teletrabajo? ¿Eran similares a las que hacía con anterioridad?
 - Sí, le propuso su empresa la opción de teletrabajar, quince días teletrabajaba y otros quince atendía en el establecimiento físico.

No, en la casa del comercial no tuvo que hacer las tareas que hacía en tienda. El tiempo que estaba en casa, la empresa le proporciono cursos para que los fuera haciendo, estos cursos eran formativos.

8. A su parecer, ¿Telefónica ha gestionado bien la situación vivida durante el estado de alarma?

Muy bien, le ha parecido fenomenal su gestión durante el estado de alarma.

9. ¿Le ha aportado la empresa las medidas necesarias de prevención?

Sí, no dejaban abrir el establecimiento al público hasta que no aprovisionaron todos los materiales anti Covid (mascarillas, mampara, indicaciones a clientes...)

10. ¿Se han adoptado medidas suficientes en relación con la vigilancia de la salud del empleado? En caso afirmativo, indique cuáles.

Sí, todos los lunes recibe formulario con una serie de preguntas para saber cómo se encuentra el empleado, y aconseja que con cualquier signo breve que se encuentre no acuda al centro del trabajo. Además, una vez a la semana recuerda el protocolo Covid19 a seguir. Por otro lado, a partir de la apertura normal después del confinamiento. le propusieron hacerse la prueba Covid19 PCR voluntaria.

11. ¿Telefónica ha recompensado su labor durante la pandemia de alguna forma?

Sí, le ha recompensado bastante bien. En primer lugar, le ha abonado un plus de peligrosidad por día que ha tenido que asistir al establecimiento.

En segundo lugar, cuando ha finalizado el confinamiento le ha abonado a cada empleado que ha tenido que asistir a tienda durante dicho confinamiento seiscientos cincuenta euros.

En función de la entrevista realizada a estos comerciales, se puede resumir lo siguiente:

Los empleados que hay habitualmente durante el confinamiento estuvieron turnándose y trabajando en tienda uno de los comerciales cada quince días, los otros quince días del mes teletrabajando. Estos comerciales, por lo tanto, tenían que asistir al establecimiento durante quince días al mes, pero durante los días que tenía que estar en la tienda física, Telefónica los gratificó con quince euros por día que fuera a trabajar presencialmente. Además, al terminar el confinamiento todos los comerciales que tuvieron que trabajar en tienda tuvieron una gratificación adicional de seiscientos cincuenta euros. Según el relato de estos comerciales, vivieron un poco de miedo los primeros días del estado de alarma teniendo que ir a trabajar a la tienda y enfrentándose a la incertidumbre de una situación no vivida anteriormente, pero recibieron en todo momento apoyo de Telefónica, además, se le aportaron medidas preventivas ante el Covid19.

Se han sentido atendidos por la empresa en todo momento, porque aparte de aportar desde un primer momento los materiales preventivos necesarios se han preocupado por su salud, y han puesto a la disposición de estos trabajadores un cuestionario para comprobar su salud todos los días, además de la opción de poder hacerse una PCR.

Por otro lado, están agradecidos por no haber estado en ERTE, y por incentivar la compañía el teletrabajo, ya que les suponía un menor nivel de ingresos además de sentirse útil en una situación bastante difícil. También, están satisfechos con los incentivos que han recibido durante el confinamiento, ya que consideran que su trabajo ha sido apreciado.

EDITORIAL WANCEULEN - 27 -

6. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Ávila 122/2020, de 13 de mayo:

Se deniega el expediente de regulación temporal de empleo para la plantilla de once trabajadores y de tres centros de trabajo afectados en la misma provincia de la empresa Felicisima, dedicada a la fabricación de galletas y productos de panadería y pastelería, por no acreditar de forma alguna la falta de suministros necesarios para el desarrollo de la actividad, ni ninguna de las causas alegadas por la empresa para la aplicación del ERTE por fuerza mayor.

La empresa alega la anulación de ingresos por cierre total de los puntos de venta como consecuencia declaración del estado de alarma, que implica la cancelación de la actividad de fabricación y venta de productos de pastelería y confitería, y la falta de suministros necesarios para el desarrollo de la actividad, así como por la prevención en la difusión y trasmisión del virus entre empleados y clientes. En la solicitud la demandante refiere estar dedicada a la "venta de productos de pastelería y confitería".

En cambio, la Inspección Provincial de Trabajo constata que la actividad de la empresa consiste en la elaboración y venta de productos de pastelería y confitería para cuya actividad no se han establecido limitaciones de movilidad de las personas, según lo establecido en los artículos 10.2 y 7.1 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. Además, en la documentación presentada por la empresa no se acredita la falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad que justificaría la existencia de fuerza mayor conforme al artículo 22.1 del Real Decreto-Ley 8/2020.

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala Social) 38/2020, de 15 de junio:

D. Enrique Lillo Pérez, actuando en nombre y representación de la Federación Estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras solicita que se dicte sentencia por la que se declare nula o en todo caso la medida injustificada empresarial adoptada por Ana Naya García S.L., consistente en la suspensión de los contratos de trabajo de todo su personal con efectos desde el día 16 de marzo de 2020, mientras permanezca en vigor la orden de cierre por el estado de alarma, condenando a la empresa a la reposición del personal a su situación jurídica previa a la aplicación, y en concreto, con reintegro de salarios dejados de abonar y realización cotizaciones no efectuadas respecto de la totalidad del personal afectado por la medida.

- La medida ha afectado a ciento ochenta y siete contratos de trabajo.
- En este supuesto hubo aprobación del ERTE por silencio administrativo y posteriormente hubo resolución expresa.
- No se impugna la resolución administrativa.

La empresa demandada, cuya actividad es "centros de educación infantil" solicitó a la autoridad laboral, Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la tramitación de ERTE por Fuerza Mayor como consecuencia del Covid-19.

Por Resolución de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, dictada en el ERTE por fuerza mayor Covid-19 n°346/20, se acuerda:

Declarar constatada la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa "Ana

Naya García, S.L.", al encontrarse en uno de los supuestos de hecho descritos en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, lo cual determina pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 siendo causa justificativa de la suspensión de relaciones laborales de ciento ochenta y siete trabajadores de su plantilla.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sala social) 1036/2020, de 25 de noviembre:

Con fecha 28 de julio de 2020, la empresa Servicios Dix 2012, S.L., notificó a la representación de los trabajadores, con copia a la representación sindical, la necesidad de acometer un expediente de regulación de empleo tendente a la finalización de la totalidad de los contratos adscritos a la contrata con la empresa cliente Ticketbis, S.L./Stubhub, ante la imposibilidad de poder reubicarlos en otros servicios.

Se acuerda la extinción de los veintinueve contratos de trabajo, teniéndose por cumplidos los requisitos del artículo 53 del ET con la entrega de la cantidad de despido individualizada y abono de la indemnización legal o, en su caso, pactada y, por cumplido el preaviso. Respecto de los cuatro trabajadores que ostentan la condición legal de miembros del comité de empresa, tendrán derecho de opción entre la extinción, con las mejoras acordadas o un puesto de trabajo a su opción, en las contratas vigentes con mantenimiento de antigüedad, salario y condición de trabajador indefinido. Sin perjuicio de que puedan extinguir el contrato durante los primeros seis meses, derecho al cobro de con las indemnizaciones acordadas.

En el pacto segundo, se hace constar que: en concepto de indemnización por cese, todos los trabajadores que acepten la medida extintiva recibirán una indemnización de 37 días de salario por año trabajado con el tope de 12 mensualidades. En caso contrario, la indemnización a abonar será de 20 días de salario por año trabajado con el tope de 12 mensualidades.

En la demanda, el sindicato CGT interesó la calificación del despido colectivo como nulo o subsidiariamente como no ajustado a derecho, argumentando que la amortización de los veintinueve puestos de trabajo que responde a la pérdida de la contrata con Ticketbis, S.L./Stubhub tiene su causa directa en los devastadores efectos que la pandemia del Covid-19, ha provocado en el sector del entretenimiento en vivo.

Si la causa productiva no es justificativa del despido, esto significa que la causa productiva relacionada con el Covid-19 no lo prueba, el despido no está probado y por lo tanto, resulta improcedente o en este caso, no ajustado a derecho.

7. CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE FUTURO

Una vez concluido el presente trabajo de fin de grado sobre el tema de los ERTES (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo), este apartado pretende recoger las nociones más importantes del marco teórico, así como del trabajo de investigación llevado a cabo con la finalidad de que al lector le resulte más fácil la comprensión de los objetivos perseguidos con el proyecto.

En primer lugar, el Expediente de Regulación Temporal de Empleo se puede definir como una medida que pueden llevar a cabo las empresas, consistente en la suspensión de los contratos laborales durante un periodo de tiempo. Esta figura

EDITORIAL WANCEULEN - 29 -

está presente en la legislación desde el 2012, pero ha sido la crisis por el Covid19 la que ha impulsado su utilización.

El gobierno ha ido dictando diferentes reales decretos leyes en función de la situación vivida como consecuencia de la pandemia por Covid19. El impulsor de esta figura fue el Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo, el primero publicado desde que comenzó la pandemia debido a la necesidad de efectuar ERTES por la situación que vivían las empresas a fin de evitar en la medida de lo posible los despidos. A partir de éste, se han ido introduciendo novedades en reales decretos leyes posteriores. Entre dichas novedades hay que destacar la necesidad de las empresas de realizar ERTES motivados por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción como consecuencia del Covid19, así como por causas de fuerza mayor, habiéndose previsto posteriormente la posibilidad de realizar ERTES por impedimento del desarrollo de la actividad y ERTES por limitaciones del desarrollo normal de la actividad.

Otra novedad ha sido que, durante la situación de ERTE, los trabajadores no consumían su prestación por desempleo y los que no tuvieran suficiente cotización también recibían prestación, así como no se tenía en cuenta el tiempo en ERTE para la duración de la modalidad contractual establecida. Tampoco, podían las empresas realizar horas extras ni acudir a externalización, como la así contratación de nuevo personal.

También, las empresas tenían el compromiso de permanencia de seis meses una vez que se haya reincorporado el trabajador del ERTE si han recibido bonificación en las cuotas de la seguridad social. Estas son las novedades más significativas dictadas hasta ahora por el

gobierno, detalladas cada una de ellas en sus respectivos reales decretos ley.

En segundo lugar, se ha realizado un estudio de las empresas de diferentes sectores de la población de Écija para determinar las que han llevado a cabo ERTES. Con esa investigación, se ha observado que Andalucía ha sido la que ha efectuado un número más elevado y la segunda en trabajadores afectados. Écija ha sido bastante castigada por los ERTES en comparación con los pueblos de la provincia.

Con los cuestionarios realizados, se ha podido observar que el sector de la restauración y el ocio nocturno ha sido el más castigado, debido a las restricciones impuestas por el gobierno para poder frenar la pandemia. Son los sectores que tienen actualmente vigente algún trabajador en ERTE. En cambio, el sector de la alimentación ha sido el menos afectado.

Todos los trabajadores encuestados que han estado en ERTE han recibido su prestación correspondiente, muchas de las empresas han optado por reducir la jornada. Y ninguna de ellas han realizado alguna medida alternativa al ERTE.

En tercer lugar, se ha investigado a la empresa Telefónica Movistar dado que ha sido la única de su sector que ha decidido no efectuar ERTE y, a consecuencia de las entrevistas realizadas a comerciales de la empresa se llega a la conclusión de que ésta ha actuado muy bien con sus trabajadores ya que les ha gratificado económicamente por su labor y les ha aportado todas las medidas preventivas necesarias para gestionar la situación.

En cuarto lugar, se han analizado sentencias derivadas de los ERTES, comprobando que algunas empresas se han querido beneficiar de esta situación en beneficio propio, como es el caso de la primera y la última sentencia analizada, ya que pretendían efectuar ERTES a sus trabajadores sin tener razones justificadas para ello. Así, como los trabajadores de la segunda sentencia, que no estaban de acuerdo con la situación de ERTE, pero en cuyo caso si procedía.

Una vez concluido este trabajo surgen algunas incógnitas, ya que continúa el estado de alarma y sigue vigente la normativa referente a los ERTES. Sería interesante para futuras investigaciones profundizar en el análisis de la situación de los ERTES en función de la situación derivada con respecto a la pandemia ocasionada por Covid19, así como los futuros decretos leyes, en el caso de que se dicte alguno nuevo. También, sería interesante analizar la finalización del estado de alarma para conocer cómo quedaría la situación con respecto a los ERTES.

Por otro lado, sería conveniente realizar un estudio exhaustivo de diferentes localidades para saber en qué medida han afectado los ERTES en los distintos sectores, ya que esta investigación se ha limitado a la localidad de Écija.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez-Pallete, J. M. Á.-P. (2020). Discurso del presidente de Telefónica. https://www.telefonica.com/documents/25 978/145896806/Discurso-Presidente-Junta-General-Accionistas-2020.pdf/fb8ed857-0104-095f-3889-3c8396182283

Áreas de actividad - Medidas ante el COVID-19 - Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. (2021). Junta de Andalucía. https://www.juntadeandalucia.es/organism

os/empleoformacionytrabajoautonomo/are as/medidas-covid19.html

Auto de la Audiencia Nacional 38/2020 (Sala de lo Social), de 15 de junio de 2020 (recurso 113/2020). Cita en texto: STS 59/2021, DE 15 de junio de 2020

Benavides Vico, A. B. V. (2021). Situación de los ERTES. Prestación cese actividad. MC MUTUAL.

BOE.es- Documento BOE-A-2012-13419. (2012). https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13419

BOE.es - Documento BOE-A-2020-4166. (s. f.). Recuperado 2020, de https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BO E-A-2020-4166

BOE.es - Documento BOE-A-2020-4959. (s. f.). Recuperado 2020, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-4959

BOE.es - Documento BOE-A-2020-6838. (s. f.). Recuperado 2020, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-6838

BOE.es - Documento BOE-A-2021-1130. (s. f.). Recuperado 2021, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-1130

BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2020-3824. (2020). https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE -A-2020-3824&p=20210127&tn=1#a2-4

BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2020-4152. (s. f.). Recuperado 2020, de

https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE -A-2020-4152

BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2020-4208. (2020). https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE -A-2020-4208

editorial wanceulen -31-

BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2020-4554. (s. f.). Recuperado 2020, de

https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE -A-2020-4554

Cruz Villalón, J. (2020). Compendio de Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid

Iberley, Información legal. https://www.iberley.es/legislacion/rd-ley-8-2020-17-mar-medidas-urgentes-extraordinarias-frente-impacto-economico-social-covid-19-26532892

JAUSAS. (2020, 14 octubre). Las 5 claves del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia. https://www.fieldfisherjausas.com/las-5-claves-del-real-decreto-ley-28-2020-de-22-de-septiembre-de-trabajo-a-distancia/

Junta de Andalucía – Empleo resuelve el 90% de los ERTE recibidos en Andalucía, que afectan a 461.007 trabajadores. https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleo

formaciónytrabajoautonomo/actualidad/no ticias/detalle/235444.html

Laboral-social.com.
https://www.laboral-social.com/COVID-19-publicado-real-decreto-ley-15-2020-medidas-urgentes-complementarias-apoyo-empleo.html#punto2

Laboral-social.com.
https://www.laboral-social.com/publicado-rdl-24-2020-medidas-prorroga-ertes-exoneracion-cuotas-empresas-autonomos-desempleo-cese-actividad-contratos-pescadores-repatriacion.html

Laboral-social.com.
https://www.laboral-social.com/rdl-30-2020-ertes-covid-fuerza-mayor-etop-impedimento-limitacion-actividad-empresas-sectores-criticos.html

LAS EMPRESAS ANTE EL CORONAVIRUS. Norwegian anuncia el

despido de 1.191 trabajadores en sus bases en España (Castilla-La Mancha, Economía). (s. f.). DCLM. Diario de Castilla-La Mancha. https://dclm.es/noticias/98191/las-empresas-ante-el-coronavirus-la-hosteleria-pide-un-iva-superreducido-lasuspension-de-alquileres-y-la-ampliacion-de-los-erte.

Merino, F. (2020, 19 julio). Resumen Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio: Ertes. Autónomos. Notarios y Registradores. https://www.notariosyregistradores.com/web/normas/concretas/resumen-real-decreto-ley-24-2020-de-26-de-junio-ertes-autonomos/

Merino, F. (2020, 8 noviembre). Resumen Real Decreto Ley 29/2020, de 29 de septiembre: teletrabajo en las Administraciones Públicas. Notarios y Registradores.

https://www.notariosyregistradores.com/w eb/normas/concretas/resumen-real-decreto-ley-29-2020-de-29-de-septiembre-teletrabajo-en-las-administraciones-publicas/

Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., & García Murcia, J. (2020). Derecho del trabajo. Tecnos. Madrid

Merino, F. (2021, 24 febrero). Resumen Real Decreto Ley 2/2021, de 26 de enero: Ertes, arrendamientos, autónomos, sociedades. Notarios y Registradores. https://www.notariosyregistradores.com/w eb/normas/concretas/resumen-real-decreto-ley-2-2021-de-26-de-enero-ertes-arrendamientos-autonomos-sociedades/

Noticias Jurídicas. (2020, 30 marzo) https:// noticias.juridicas.com/ actualidad/noticias/ 14999-analisis-resumen-del-real-decreto-ley-10-2020-iquest;que-actividades-deben-paralizar-su-actividad-/

Real Decreto Ley 9/2020 - Mutua Universal. (2020). https://www.mutuauniversal.net/es/servici

os/gestion-de-la-prevencion/riesgosbiologicos/coronavirus-2019/Real-Decretoley-9-2020/

Real Decreto Ley 11/2020 - Mutua Universal. (s. f.). Recuperado 2020, de https://www.mutuauniversal.net/es/servici os/gestion-de-la-prevencion/riesgos-biologicos/coronavirus-2019/Real-decreto-ley-11-2020/

Sentencia de la Audiencia Nacional. Sala de lo Social de Madrid 38/2020, de 15 de junio de 2020 (recurso 113/2020). Cita en texto: SAN 994/2020, de 15 de junio de 2020.

Sentencia del Juzgado de lo Social N1 de Ávila 122/2020, de 13 de mayo de 2020 (recurso 166/2020). Cita en texto: SJSO 2079/2020, de 13 de mayo de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Madrid 1036/2020, de 25 de noviembre de 2020 (recurso 590/2020). Cita en texto: STSJ M 13714/2020, de 25 de noviembre de 2020.

Recopilación de sentencias sobre "ERTEs Covid-19". (2020, 16 octubre). Pereira Menaut Abogados. https://pereiramenaut.es/recopilacion-sentencias-sobre-ertes-covid19/

Telefónica. (2021). https://www.telefonica.com/es/home.

editorial wanceulen -33-

La posible inaplicación de las materias reguladas en los convenios colectivos en el periodo de la actual crisis económica

Diego Berraquero Rodríguez Mª del Carmen Delgado Vela

Resumen:

El presente trabajo trata sobre los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTES) y su importancia con relación a la pandemia por COVID19. Se analiza desde el primer real decreto lev en el 2012 hasta el último dictado por el gobierno reflejando las claves más importantes e innovadoras de cada uno de ellos. Por otro lado, se ha llevado a cabo un estudio de los diferentes sectores de actividad entre las empresas pertenecientes a la localidad de Écija. Se ha destacado la empresa Telefónica Movistar ya que ha sido la única de su sector que no ha realizado ERTE. Por último, se han analizado diferentes sentencias dictadas recientemente en relación con los ERTES. cómo esta figura ha sido objeto de controversias entre personas trabajadoras y emprendedoras.

1. INTRODUCCIÓN

La actual crisis económica, causada por el descontrol del sistema financiero y económico mundial, ha provocado un estado de emergencia caracterizado, como es lógico, por efectos graves en cuanto a la inestabilidad económica. Este desequilibrio financiero ha incidido de forma drástica en una destrucción masiva de empleo en la mayoría de las economías nacionales, afectando especialmente a nuestro país, España.

El empleo, constituido como uno de los principales problemas nacionales, ha dado lugar a un elevado protagonismo de la negociación colectiva.

Para entender la relevancia e importancia de esta institución, hemos de ser conscientes de la validez de la propia negociación colectiva y su resultado en los diversos convenios colectivos. Se trata de un mecanismo de determinación de las condiciones laborales para paliar las debilidades del contrato de trabajo, por el desequilibrio que se producía entre los poderes del empresario y el trabajador.

El convenio colectivo es fruto de la negociación entre representantes de los trabajadores y el empresario o sus representantes, y que sitúa a los mismos en la negociación y especificación de los derechos y obligaciones en el ámbito laboral.

El Estatuto de los Trabajadores hace referencia al convenio como la expresión del acuerdo, elaborado libremente entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios siendo fruto de la autonomía colectiva. Es decir, el convenio colectivo es el resultado de la negociación entre trabajadores y empresarios, constituyendo, por tanto, uno delos pilares del sistema de relaciones laborales. Es, en estos instrumentos, donde se despliega la actuación de la denominada autonomía colectiva.

En definitiva, los convenios colectivos regulados por la presente normativa obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de vigencia. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

No obstante, sin perjuicio de lo citado en el párrafo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para llevar a cabo el proceso de negociación, se podrá proceder, previo desarrollo de un proceso establecido y su correspondiente periodo de consultas, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

La importancia de dicha excepción es vital y juega un papel referente en nuestro modelo se relaciones laborales. Esta posibilidad requiere de un especial análisis y estudio, ya que establece la excepción a la obligatoriedad, eficacia y al carácter imperativo que poseen los distintos convenios colectivos estatutarios.

Aquí en este espacio, es donde entra en juego la denominada "flexiguridad". Este término engloba un concepto que surge como repuesta a la necesidad de adaptar las organizaciones a los nuevos procesos productivos, con incentivos para evitar la desigualdad en el empleo. En España, el concepto flexiguridad se introduce a través de una serie de reformas laborales,

especialmente a través de las leyes 35/2010 y 3/2012, sin descartar algunas modificaciones posteriores.

2. OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN

El presente estudio pretende efectuar un análisis del artículo 82.3 del Estatuto de Trabajadores, que contiene la regulación de la inaplicación de condiciones laborales establecidas en los convenios colectivos, coloquialmente conocido como descuelgue de condiciones. Son varias las razones que invitan a investigar en este campo.

Constituye una investigación centrada en el marco geográfico de la provincia de Sevilla y sus respectivos municipios. En un primer instante, el estudio y ámbito geográfico se cercó sobre la Villa Ducal de Osuna, y localidades próximas y cercanas, pero debido a la crisis sanitaria originada por el COVID-19, que atiza a nuestro país, el objeto de estudio se ha modificado, dada la dificultad, casi imposibilidad, de contactar directamente con empresarios y trabajadores del entorno.

Como consecuencia de las circunstancias citadas en el párrafo anterior, el estudio de investigación se encuadra en todo el ámbito geográfico de la provincia de Sevilla. Así, pues, recoge todos los municipios y localidades que constituyen la provincia de la capital andaluza.

En primer lugar, se trata de una figura legal que ha sido objeto de profundas modificaciones en su régimen jurídico en el transcurso de los últimos años. Además, constituye un tema primordial en esta presente crisis económica.

En este sentido, en un corto periodo de tiempo, que abarca desde 2010 hasta nuestros días, el Estatuto de los

editorial wanceulen - 35 -

Trabajadores ha sido objeto de modificaciones constantes que han tenido gran incidencia sobre la negociación colectiva.

Son las siguientes reformas las que han ido sucediendo en dicho periodo:

- Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma delmercado de trabajo.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercadode trabajo.
- Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de lanegociación colectiva.
- Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma delmercado laboral.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Así pues, como consecuencia de estas reformas, el citado artículo ha pasado de regular el denominado descuelgue salarial, a regular la inaplicación de condiciones laborales establecidas en un convenio colectivo.

En segundo lugar, la institución de la inaplicación de condiciones de trabajo regulada en elEstatuto de los Trabajadores constituye un importante pilar en el modelo actual sistema de relaciones laborales, el cual está basado en el objetivo de dotar de mayores dosis de dinamismo a la negociación colectiva y se caracteriza por su apuesta por la descentralización hacia el ámbito de la empresa.

En este aspecto, requiere especial mención la importancia de cualquier cambio, como los citados anteriormente que afecten a esta materia. Es necesario tener en consideración que el convenio colectivo en el ordenamiento jurídico español goza de una doble eficacia jurídica. Por un lado, la denominada eficacia jurídica normativa como fuerza vinculante, que hace referencia al carácter imperativo que poseen los convenios colectivos, y que tiene su reconocimiento constitucional en el artículo 37 de la Constitución Española. Y, por otro lado, la denominada eficacia personal general, la cual consiste en que los distintos convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación y durante todo el periodo de vigencia del mismo.

Sin embargo, en el apartado tercero del Estatuto 82 del Trabajadores, se encuentra la excepción, que constituye el objeto de estudio, a esta eficacia personal general o "erga omnes" y la eficacia iurídica normativa, presentándose como la posible inaplicación de las condiciones laborales previstas en un convenio colectivo estatutario de sector o de empresa.

La posibilidad prevista en el Estatuto Trabajadores de los es necesario contextualizarla dentro del periodo de crisis económica aguda que ha venido atravesando España. Es, por ello, por lo que se busca alcanzar una mayor flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo por parte del empresario. Se considera que un mayor grado de flexibilidad en la configuración de las relaciones laborales tendría una repercusión positiva en aras de evitar o disminuir los despidos o los cierres de empresa.

En épocas de crisis, los acuerdos de procedimiento de descuelgue del convenio, especialmente aquellos de contenido retributivo, adquieren una relevancia fundamental. Constituyen mecanismos que pueden resultar de gran ayuda para que las empresas superen la

situación negativa en la que se hallan inmersas, al tiempo que ayudan al mantenimiento y conservación de puestos de trabajo. Se trata de fortalecer los de adaptación mecanismos de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviesa la empresa y que, como determina la exposición de motivos de la Ley 3/2012: "la negociación colectiva se convierta en un instrumento, y no en un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa".

La flexibilidad se orienta especialmente hacia aquellas condiciones que inciden de forma más directa en la competitividad y productividad de nuestras empresas, cómo son la jornada del trabajo o el salario.

Una vez apuntados los motivos que justifican el interés en el estudio de esta materia, se procede a abordar su concreto régimen jurídico y diversas cuestiones relacionadas, a travésdel recorrido que se propone en los siguientes puntos.

Dado que en la relación empresariotrabajador juega un papel fundamental la negociación colectiva, es por ello, por lo que la posible inaplicación de las materias reguladas en los distintos convenios colectivos se convierte en una institución de vital importancia en nuestro actual sistema de relaciones laborales.

3. METODOLOGÍA Y FUENTES DEL DERECHO

La metodología elegida consiste en un análisis y estudio de los fundamentos teóricos desde una revisión bibliográfica y legislativa de la normativa. El análisis normativo es contrastado y debatido mediante una serie de encuentros con la tutora de este trabajo. Por tanto, el aspecto teórico, fundamentalmente, sigue

una metodología basada en la consulta de normativa legal, cuyas fuentes del derecho se enumeran a continuación:

- 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-A- 1994-11610).
- 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-A-1995-7730).
- Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal. (BOE-A-2003-13813).
- Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (BOE-A-2010-9542).
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (BOE-A-2010-14301).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE-A-2011-15936).
- Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. (BOE-A-2011-10131).
- Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE-A-2012-2076).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE-A-2012-9110).

EDITORIAL WANCEULEN - 37 -

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE-A-2015-11430).
- Resolución de 18 de julio de 2018, Dirección General la Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Comisión Acuerdo de la de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.
- Real Decreto Legislativo, 1/2020, 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal. (BOE-A-2020-4859).

Cabe destacar que, estas normas legales se complementan con la búsqueda de información en diversos medios electrónicos, así como la lectura de artículos, capítulos y libros sobre la materia. Todo ello se puede consultar al final de este trabajo en la denominada Bibliografía.

Además, para completar la investigación se realiza un trabajo de campo mediante la reflexión de los datos facilitados por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, los cuales se verán durante el trabajo.

4. FUNDAMENTOS TEÓRICOS I: LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA INSTITUCIÓN DEL DESCUELGUE DEL CONVENIO

Es necesario reflexionar sobre la noción de inaplicación, pues el término "inaplicar" se refiere en el art. 82.3 ET al objeto de la pretensión del empresario. Desde la perspectiva jurídica, el citado concepto tiene únicamente significado en

relación con la falta de producción de efectos de una fuente sobre un supuesto para el que, en principio, está prevista.

El procedimiento de descuelgue, regulado en el citado art. 82. 3 ET es un mero resultado en la búsqueda de la flexiguridad. En España, esta flexibilidad laboral ha llegado a consecuencia de reformas laborales sobre determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores.

El descuelgue, en resumidas cuentas, es la inaplicación de un convenio colectivo. Teniendo en cuenta que los convenios colectivos pueden ser estatutarios y extra estatutarios es necesario establecer a cuál de ellos puede afectar. En concreto, el mecanismo de descuelgue, regulado en el citado art. 82.3 ET, incide sobre convenios colectivos estatutarios ya sean de sector o de empresa, es decir, aquellos convenios regulados de acuerdo con el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Cabe destacar que la empresa no puede modificar, sustituyendo de forma inmediata la normativa convencional que, desde siempre, venía aplicando a sus trabajadores. Es en este marco y espacio dónde este precepto tiene importancia. El término inaplicar está pensadopara actuar en situaciones problemáticas para la empresa debidas a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Dicho precepto cuenta con múltiples complejidades que hacen necesario un análisis y estudio de cada caso en cuestión.

Por ejemplo, es importante tener en cuenta un caso determinado. No existe tal inaplicación en los casos en los que el convenio deje abierta la condición de que se puedan llevar a cabo variaciones o concreciones ulteriores. En estos casos, el hecho de que puedan producirse ciertas modificaciones en el desarrollo de las relaciones laborales no implica en modo alguno que se inaplique el convenio. El

Tribunal Supremo ha señalado que, en aquellos casos en que la empresa actualiza o concreta las previsiones convencionales, no procede inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, sino que, al contrario, procede la aplicación de las mismas.

ΕI descuelgue constituye una institución prevista por el legislador en virtud de la cual, si concurren ciertas causas y solo sobre determinadas materias, se puede inaplicar la regulación de condiciones laborales previstas en un convenio colectivo estatutario, ya sea de sector o de empresa, sustituyéndolas por que tengan en cuenta circunstancias actuales del momento de la empresa, ante el riesgo de que si se aplica la regulación establecida y regulada en el convenio la situación acabe empeorando y, como consecuencia, poniendo en peligro los puestos de trabajo de los trabajadores o incluso la viabilidad de la propia empresa. El objetivofinal es restablecer un equilibrio contractual que se ha visto afectado por ese cambio de circunstancias.

El descuelgue tiene previsto actuar como un mecanismo propio negociación colectiva que es el denominado acuerdo de empresa, el cual tiene la función de modificar lo dispuesto en un convenio colectivo. En cuanto a los sujetos legitimados para alcanzar y negociar el citado acuerdo, son la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados, siendo estos últimos el comité de empresa, delegado de personal y la sección sindical en el caso de que hubiere. supuesto de ausencia representantes de los trabajadores, se podrá acudir a una comisión ad hoc, laboral o sindical.

En numerosas ocasiones se confunde el precepto de inaplicación, regulado en el art. 82.3. ET, con la modificación sustancial

de condiciones de trabajo, la cual se regula en el art.41 ET, puesto que ambos guardan una estrecha relación. obstante, son mecanismos distintos. El descuelgue deia de no ser una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, pero está sujeto a unos requisitos más rigurosos y específicos que los de la modificación sustancial. La principal diferencia la encontramos en el ámbito de aplicación de ambos preceptos. Por un lado, el descuelgue actúa sobre colectivos convenios estatutarios, mientras que el art. 41 incide sobre convenios de carácter extra estatutarios, acuerdos o pactos colectivos que no tengan la naturaleza de convenios estatutarios, contratos de trabajo o acuerdos individuales entre trabajador y empresario, o decisiones unilaterales del empresario de efectos colectivos.

Otra de las cuestiones en que difieren consiste en las consecuencias para los trabajadores y la duración que, de igual modo, no coinciden. El art. 41, es decir, la modificación sustancial puede tener un carácter permanente, mientras que en el caso del descuelgue, art. 82.3, tiene una fecha límite, como máximo hasta que se produzca la existencia de un nuevo convenio aplicable.

Además, respecto al número de trabajadores es distinto para cada supuesto. A diferencia de la modificación sustancial de condiciones laborales, el descuelgue no tiene en cuenta este dato. Es decir, el mecanismo del descuelgue tiene lugar con independencia del número de trabajadores afectados. Se trata de una institución que afecta a la totalidad de la plantilla.

En definitiva, hablar de inaplicación del convenio colectivo es hablar de autonomía colectiva en el ámbito de la empresa. Jurídicamente, es necesario tener en

EDITORIAL WANCEULEN - 39 -

consideración que el resultado del proceso negociador en que consiste el descuelgue va a poder serlo como consecuencia de un acuerdo alcanzado entre las partes negociadoras en el denominado periodo de consultas, pero también como resultado de un acuerdo alcanzado en las fases del procedimiento en la denominada gestión del desacuerdo, ya sea ante la comisión paritaria del propio convenio, o, bien ante el seno de los órganos de solución autónoma o estatal.

Además, en aquellos casos en los que no se hubiera alcanzado un acuerdo, la legislación prevé la posibilidad de que las propias partes, en uso de la citada autonomía colectiva, sometan tal solución a la decisión de un tercero. En este escenario, de igual modo, se está ante un fruto de la denominada autonomía colectiva de las partes.

El acuerdo de descuelgue constituye una manifestación del derecho a la negociación colectiva, la unilateralidad queda de antemano descartada. La institución otorga mayor eficacia y promoción de la autonomía colectiva a todos los niveles. En estos casos, lo que se pretende es sustituir un poder colectivo por otro de igual naturaleza, pero con un ámbito diferente. Por tanto, constituyendo así un freno al recurso a la autonomía individual o al reforzamiento de los poderes del empresario.

5. FUNDAMENTOS TEÓRICOS II: ÁMBITO DE LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2012

El propósito de la reforma laboral de 2012 consiste en favorecer la flexibilidad interna en las empresas españolas, acabar con la rigidez del mercado laboral, frenar la destrucción del empleo y sentar las bases para crear un empleo digno y estable. De igual modo, se centra en potenciar los contratos indefinidos frente a los temporales y que el despido sea la última opción para el empresario, facilitando la contratación, en especial de los jóvenes y parados delarga duración.

Los cambios normativos aue se introducen suponen una serie de modificaciones importantes en materias e instituciones laborales. El obietivo es dotar medidas de flexibilidad a empresarios para que gestionen los recursos humanos con una protección social adecuada.

En una aproximación al régimen jurídico del descuelgue en relación con lo previsto en el ET, la primera conclusión que ofrece, como se ha citado en el anterior apartado, es que se trata de una institución prevista para los supuestos de condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos estatutarios, incluyendo la inaplicación de condiciones pactadas en convenios en situación de ultraactividad.

Los acuerdos o pactos colectivos que no tuvieran la condición de convenio colectivo estatutario, podrán ser modificados por decisión unilateral del empresario, siempre previa tramitación del procedimiento establecido legalmente al respecto. Dicho procedimiento cuenta con diferencias notables en relación al previsto para el mecanismo de descuelgue.

Por lo tanto, la naturaleza del convenio colectivo, el cual es susceptible de inaplicación, ha de ser estatutaria. Pese a que el legislador no hace referencia en concreto a tal cuestión, está afirmación, se puede intuir en varios aspectos como son los siguientes:

- El art. 82.3. ET al regular el descuelgue, lo configura como una excepción a la eficacia general, luego el descuelgue de condiciones solo puede darse en los convenios colectivos estatutarios.
- El art. 41 ET regula la denominada modificación sustancial de condiciones de trabajo de contratos, pactos individuales o acuerdos colectivos, los cuales son convenios extra estatuarios. Por tanto, si dicho artículo se dirige a la regulación de este tipo de convenios, resulta lógico que el art. 82.3 ET se refiera de manera exclusiva a los convenios de carácter estatutarios.

Ha de tenerse en consideración que la jurisprudencia se ha pronunciado al respecto en varias ocasiones, como por ejemplo las SSTS 6 de octubre 2009, 26 de junio de 2012, y 22 de enero de 2014, donde se establece que "la modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, derivadas de cualquier otra fuente diferente del convenio estatutario, puede ser acordada por el empresario, una vez finalizado el periodo de consultas que establece el art. 41.4".

En definitiva, el descuelgue cabe en ciertas condiciones pactadas en convenios colectivos de carácter estatutario, bien de sector o de empresa, como se ha mencionado con anterioridad.

En ocasiones se ha denominado "autodescuelgue" cuando se hace referencia al mecanismo de descuelgue propio del convenio de empresa. En el caso del descuelgue de un convenio de sector, la empresa lo que trata es de eludir la regulación del mismo en base al hipotético desequilibrio entre la situación económica del sector en su conjunto y la situación económica en cuestión de una empresa. el descuelgue encuentra justificación, tal como dispone la Comisión Consultiva Nacional de Convenios

Colectivos en uno de los laudos arbitrales, donde se establece y determina que "el cambio sobrevenido de circunstancias que pueden afectar a la base del negocio jurídico" y a través del mismo se busca "restablecer un equilibrio contractual que se ha visto afectado por ese cambio de circunstancias".

Otra de las cuestiones a tener en cuenta y que la ley contempla es que el convenio cuya inaplicación se pretende, ha de ser un convenio vigente en el momento de la inaplicación, no cabe el descuelgue respecto de convenios que han perdido vigencia. El propio art. 83.2 ET hace referencia a un convenio colectivo aplicable, es decir, aquel convenio que se encuentra dentro del periodo de vigor del mismo.

El procedimiento de descuelgue regulado en el art. 82.3. ET también es de aplicación en las empresas concursadas, sin que, en caso de desacuerdo en el periodo de consultas, y no habiéndose acudido a los procedimientos indicados en el art. 82.3. ET, pueda el juez del concurso decidir sobre la solicitud de la empresa, al carecer de competencia para ello por no resultar aplicables los art. 8.2. y 64 de la Ley Concursal.

Materias susceptibles de inaplicación

Con anterioridad se ha analizado la naturaleza jurídica del denominado descuelgue, al que la ley considera como una medida de "flexiseguridad" para evitar la reducción del empleo. Se trata de un mecanismo que se entiende como el procedimiento legal mediante el que se pueden inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea éste de sector o de empresa, que afecten a determinadas materias, siempre que se den determinadas circunstancias previstas en la normativa legal.

EDITORIAL WANCEULEN -41-

El descuelgue, a contrario de lo que generalmente se piensa, no afecta solo al régimen salarial, sino que, conforme al art. 82.3 ET, citado con anterioridad, afecta a numerosas materias contenidas en los distintos convenios colectivos.

Si bien, es importante tener en cuenta que esta institución no tiene un carácter absoluto, la empresa no puede proceder a la inaplicación del conjunto y totalidad de las condiciones laborales reguladas en el convenio. La empresa, a través del mecanismo de descuelgue podrá inaplicar y sustituir determinadas materias reguladas, las cuales deben estar previstas en la normativa legal. Por tanto, es la ley la que establece los límites al empresario.

En un primer momento, la posibilidad de inaplicación afectaba con exclusividad al régimen salarial, aspecto que ha dado lugar a múltiples confusiones. Tras la reforma laboral de 2012 es cuando se produce una ampliación de la institución del descuelgue, ya que se produce la unificación de las materias previstas en el mismo y en la modificación de las condiciones laborales, reguladas en el art. 41 ET, a salvo de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Las materias que son susceptibles de inaplicación vienen reguladas en el segundo párrafo del artículo 82.3 ET. Se trata de una lista de materias con una importancia muy elevada dentro del marco de toda relación laboral.

Esta lista cerrada de materias susceptibles son las siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.

- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Esta última materia puede tener un efecto retroactivo. Supone la posibilidad de afectar no solo a trabajadores actuales de la empresa, sino a personas que, habiendo sido trabajadores, no lo son actualmente.

Prueba del citado acercamiento entre el descuelgue salarial y la modificación sustancial de condiciones del art. 41 ET, es que este art. 82.3 ET contiene un listado muy similar a las materias susceptibles de modificación sustancial a través del art. 41 FT.

Causas

El citado art 82.3 ET determina una serie de circunstancias o causas que deben darse en una empresa u organización para efectuar el denominado descuelgue:

- Técnicas: "Cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción". Hace referencia a la innovación en los medios de producción o renovación de los bienes de capital que repercuten en los puestos de trabajo directamente vinculados a tales medios. Por ejemplo, la sustitución de un proceso productivo manual por uno mecanizado y que requiere menos mano de obra.
- Organizativas: "Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la

producción". Estas causas se refieren a la introducción de nuevos criterios de racionalización del trabajo dentro de la organización productiva, que requieren inversión en medios productivos. Por descentralización ejemplo, la productiva mediante contratas externalización, 0 la fusión de departamentos de la empresa que implicarían un excesode mano de obra.

- Productivas: "Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar el mercado". Se refiere a la capacidad de producción de la empresa para ajustarla a los eventos del mercado. La situación que afecte a la demanda de productos de la empresa debe ser continuada y persistente en el tiempo, porque si se trata de una situación coyuntural no daría lugar a aplicar el descuelgue del convenio colectivo. Por ejemplo, el cambio de objeto de negocio de la empresa que obliga a prescindir de determinados trabajadores.
- Económicas: "Concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinario o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior".

Tiempo

Al igual que en las materias se trata de un mecanismo que no posee un carácter absoluto, tampoco se caracteriza por ser permanente en el tiempo. El descuelgue es una institución con una limitación temporal. Este mecanismo tiene como caducidad el momento en el que resulte aplicable a la empresa un nuevo convenio colectivo o cambien las circunstancias.

En definitiva, la empresa puede acogerse a este procedimiento, como máximo, hasta que exista un nuevo convenio colectivo aplicable en la misma. El descuelgue tiene validez y efecto durante la vigencia del convenio colectivo inaplicado y durante el periodo de prórroga y ultraactividad.

Efectos del descuelgue de condiciones

El descuelgue es un instrumento que facilita la flexibilidad en las empresas de ciertas condiciones laborales reguladas y determinadas en el convenio colectivo aplicable. No obstante, esta institución no solo consiste en la inaplicación del convenio. Es decir, se requiere la regulación de aquellas materias que sustituirán a las que son objeto de inaplicación.

Por ello, la ley determina que el descuelgue requiere de un segundo elemento. Se trata de la fijación de esas nuevas condiciones de trabajo que deben sustituir a las anteriores. Esta concepción se justifica en el art. 82.3. ET, donde se determina que el acuerdo debe determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa.

6. FUNDAMENTOS TEÓRICOS III: PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS MATERIAS REGULADAS EN EL CONVENIO

El recurso por el empresario o la empresa correspondiente a cualquiera de las instituciones que pueden modificar las

EDITORIAL WANCEULEN -43-

condiciones de trabajo, individuales o colectivas, o de la organización del trabajo se encuentra sometido a una serie de reglas procedimentales.

En Andalucía, es el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales el órgano competente para ejercer la función prevista en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores de acuerdo con Disposición adicional única del Decreto 69/2013, de 2 de julio, por el que se modifica el Decreto 149/2012, de 5 de junio. La documentación pertinente y necesaria que deberá aportarse para iniciar la solicitud es la que se adjunta en el anexo de este trabajo.

El procedimiento establecido para la inaplicación de las materias reguladas en los distintosconvenios colectivos posee un carácter extraordinario según el cual, el empresario, tras desarrollar un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, emplea unas condiciones de trabajo y productividad diferentes a las contempladas en el propio convenio colectivo que afecta a la empresa en cuestión. Este procedimiento de inaplicación viene regulado y establecido en el Estatuto de los Trabajadores en el art. 82.3.

En cuanto a los sujetos legitimados, los trabajadores tienen capacidad para ser parte en el procedimiento a través de la representación legal de los mismos por medio de organismos como el comité de empresa, delegados de personal o, si existen, las secciones sindicales, que deben acoger a la mayoría de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, y que los sujetos que sean representados tengan en los mismos representatividad suficiente y adecuada. Al mismo tiempo, en aquellos supuestos donde las empresas no disponen de una representatividad dentro de su

organización, podrán atribuir dicha labor a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.1. ET, en el plazo de cinco días a partir del inicio del periodo de consultas.

Esta comisión ad-hoc puede estar formada o integrada por un máximo de tres representantes trabajadores de la propia empresa o, por los representantes de los sindicatos más representativos. Tal elección debe realizarse por los trabajadores de forma democrática.

Asimismo, por parte de la empresa, el empresario puede atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, o a la persona que considere.

El procedimiento se inicia por la dirección de la empresa, la cual comunica por escrito el inicio del periodo de consultas a la representación legal de los trabajadores, como se determina en el art. 41.4 ET. Es decir, el empresario debe notificar a los representantes de los trabajadores su propósito de descolgarse de las condiciones establecidas en el convenio colectivo de aplicación, el alcance de la medida y las causas que lo motivan, así como la fecha de iniciación del periodo de consultas. Legalmente no se exige que la comunicación tenga una forma en particular.

Existen una serie de requisitos procedimentales, como son los siguientes:

- Ambas partes deben negociar de buena fe.
- Ambas partes deben contar con información suficiente, entendible ésta como la necesaria para poder entender y justificar la medida a tomar.
- Ambas partes deben proponer soluciones, por lo que se deben

intercambiar propuestas y contrapropuestas.

El incumplimiento de alguno de estos puntos mencionados, supondrá la consideración de no cumplido el periodo de consultas.

A la continuación del inicio del periodo de consultas se acompaña la documentación que acredita la concurrencia de las causas determinadas por la normativa para proceder a la inaplicación del convenio colectivo.

La documentación estará formada por los siguientes puntos:

- Memoria explicativa que recoge:
 - Detalle de las medidas propuestas
 - Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción alegadas por la empresa.
 - Objetivos
 - Incidencia estimada de las medidas propuestas
 - Otras medidas que se propongan para atenuar consecuencias en los trabajadores afectados por la inaplicación del convenio.
- Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa.

El periodo de consultas tendrá una duración máxima de quince días naturales desde la fecha de la comunicación del inicio del mismo. Durante el mismo, la comisión paritaria deberá negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. Esta duración podrá ampliarse siempre que exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Durante el periodo de consultas cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispone de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiere alcanzado un acuerdo, las partes deben recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos. Ambas partes del proceso tienen libertad para disponer qué medio se va a utilizar, pues pueden proceder a sustituir la aplicación del periodo de consultas por mecanismos como arbitraje o la mediación.

Cuando el periodo de consultas finaliza en acuerdo, se presume que concurren las causas justificativas reseñadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo debe determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración correspondiente, que no podrá prolongarse más allá de que persistan las causas o, en todo caso, hasta el momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa en cuestión.

En cuanto al ámbito de aplicación del acuerdo, el convenio dispone de una eficacia subjetiva general, es decir, su ámbito de aplicación se extiende a todos los individuos comprendidos dentro del ámbito de aplicación del acuerdo que, a su vez, les afecta el convenio colectivo que se procede a modificar. Además, también afecta a los sujetos que anteriormente han mantenido una relación laboral con la empresa, debido que el art. 82.3 ET recoge el descuelgue en materia de mejoras voluntarias de Seguridad Social. Al contrario, puede darse el supuesto de que algunas causas justificativas sólo afectan a una parte productiva concreta de la jerarquía interna de la empresa, por lo que se restringe su ámbito de aplicación a un grupo concreto de trabajadores.

Cabe destacar que el acuerdo no puede dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo debe ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de que no haya acuerdo, cualquiera de las partes puede someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma. los órganos a correspondientes de las Comunidades Autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que puede ser adoptada en su propio seno o por árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, ha de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en

periodo de consultas y sólo es recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos.

El resultado del procedimiento que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo debe ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

7. FUNDAMENTOS JURÍDICOS IV: REQUISITOS LEGALES PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 82.3. DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La posibilidad de ejercer la acción de la inaplicación del convenio colectivo está delimitada por una serie de condiciones que han de cumplirse para que dicha institución pueda tener lugar. El legislador a la hora de regular la materia de descuelgue ha determinado unas medidas con el fin de salvaguardar el derecho a la negociación colectiva y el equilibrio entre las partes que intervienen en el proceso.

Esta serie de límites legales se encuentran regulados y recogidos en el ya conocido art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Son dos los límites legales que establece el Estatuto de los Trabajadores. Tal como se analizarán a continuación, pretenden garantizar el equilibrio entre las partes participantes en el proceso. En esta línea, el empresario no podrá faltar al deber de buena fe y someter al proceso de inaplicación todas aquellas materias como tuviera previsto.

Requisito causal:

En primer lugar, el legislador establece que la acción de descuelgue es totalmente inviable en el caso de que no existan o concurran causas que justifiquen la necesidad de ejercer la inaplicación de las condiciones previstas para el mismo.

Es aquí donde el legislador determina que el descuelgue constituye una institución causal. Es un mecanismo afectado por el denominado principio de causalidad. Así pues, el procedimiento de descuelgue solo tendrá lugar en el caso de que se acredite una causa justificativa del mismo. Por tanto, el empresario no puede tomar de forma unilateral esta decisión.

Con anterioridad se han analizado cuáles son las causas que recoge el art. 82.3. ET; económicas, técnicas, organizativas y de producción, siendo la de carácter económico la que mayor impacto y frecuencia tiene en esta materia. La razón de ser no es otra que salvaguardary proteger el beneficio económico, estableciendo así un mecanismo de ajuste del rendimiento empresarial ante una situación grave o de crisis.

Es necesario tener en cuenta que las sucesivas reformas que se han mencionado con anterioridad hicieron desaparecer el control estricto de estos límites y suavizaron las causas. En este sentido, al empresario se le dotaba de un mayor poder de flexibilidad interna.

Requisito material:

Otra de las limitaciones que establece y determina el legislador en la materia de descuelgue es el denominado límite material. Se contempla un listado de materias posibles que no se puede alterar, constituyendo así una lista cerrada. Se justifica esta decisión al tratarse de materias cuya variabilidad posibilita una mayor eficiencia y flexibilidad de la articulación de la empresa.

Este listado de materias se ha visto ampliado de forma sustancial a partir de

las reformas realizadas en los últimos años. Anteriormente la cuantía salarial era la única materia objeto de posible inaplicación en la institución descuelgue. Hoy día pueden ser inaplicadas la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

8. JURISPRUDENCIA

A continuación, se realiza el estudio de diversas sentencias que arrojan información relevante a nuestro objeto de estudio.

Sentencia 8/2015 de 22 de enero del Tribunal Constitucional.

A través de dicho documento jurídico, el Tribunal Constitucional desestima íntegramente el recurso de inconstitucionalidad en las materias objeto de recurso de la Ley 3/2012.

La reforma laboral llevada a cabo mediante la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, fue impugnada ante el TC por diputados parlamentarios de la izquierda, considerando que vulnera la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, el derecho al trabajo y el principio de igualdad.

El recurso gira alrededor de la consideración prioritaria del denominado derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE), y el derecho de negociación colectiva (art. 37.1). Para los recurrentes, la fuerza vinculante de todos los convenios colectivos queda devaluada en la reforma laboral, al permitirse la modificación unilateral.

EDITORIAL WANCEULEN - 47 -

El Pleno del Tribunal Constitucional confirma la constitucionalidad de los artículos 41, que el recurso considera que aumenta la capacidad de modificación unilateral por el empresario de los pactos y acuerdos, en vulneración de los artículos 37.1 de la CE (derecho a la negociación colectiva) y 28.1. de la CE (derecho a la libertad sindical); 51 ET, de despido colectivo y debilitamiento del control judicial; 84.2, sobre la prioridad aplicativa absoluta del convenio colectivo de empresa, y por vulneración de los mismos artículos citados anteriormente, y la disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, que excluye a la negociación colectiva de la posibilidad de acordar cláusulas de jubilación forzosa, asimismo la supresión de los salarios de tramitación ante el reconocimiento del despido improcedente sin readmisión, o la no aplicación del art. 47 ET, sobre suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornadas a administraciones públicas y entidades de derecho público, en su redacción dada por la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral.

Dado el interés y fin de este trabajo, se toma como objeto de estudio el recurso y la sentencia en relación a los artículos 41 y 82.3 ET.

En relación con la fuerza vinculante del convenio este Tribunal declara que el empresario unilateralmente o de acuerdo con los representantes de los trabajadores podrá incidir en la disciplina de las relaciones laborales. Sin embargo, lo que no podrá es hacerlo frente al derecho de negociación colectiva. El artículo 82.3 ET determina que los convenios colectivos regulados por la Ley "obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia". No

obstante, el mismo artículo, sin perjuicio de lo anterior, permite la excepción.

Sobre la reforma del art. 41 ET, que atribuye al empresario la facultad de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo previstas en "acuerdos o pactos colectivos", la sentencia rechaza que se produzca una infracción de los derechos constitucionales porque el fin es "procurar el mantenimiento del puesto de trabajo en lugar de su destrucción". Así pues, otras de las condiciones a las que apela la defensa de la constitucionalidad de esta reforma en relación al citado artículo es que el empresario solo podrá adoptar cierta decisión cuando concurran ciertos límites legales como son las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Además, en cuanto a la reclamación frente a la inaplicación de los pactos extraestatutarios por decisión del empresario, el Tribunal destaca que una injerencia en el mismo no supone, por sí misma, que sea inconstitucional, pues puede resultar legítima si cuenta con una justificación razonable y proporcionada al fin perseguido.

Según el Tribunal Constitucional estos cambios vienen justificados por escenario de grave crisis económica que hemos atravesado. Además, es importante señalar que la inaplicación no se permite sobre todo el convenio colectivo, está sometido a unos requisitos o límites materiales. Por tanto, la limitación que experimenta la fuerza vinculante del convenio no afecta a todas las condiciones de trabajo pactadas en el mismo. Del mismo modo, es necesario tener en consideración que existe un límite temporal ya que la duración no podrá extenderse más allá del momento en que resulte aplicable otro convenio colectivo. Es decir, el Tribunal se justifica alegando

una finalidad constitucionalmente legítima como es la estabilidad del empleo y de los proyectos empresariales ante las condiciones de peligro. De este modo el Tribunal garantiza salvaguardar otros derechos y bienes constitucionales.

Aquí entra en valor el art 82.3 ET, el cual determina que se atribuye una función decisoria a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las comunidades autónomas. La intervención de estos órganos se entiende como razonable y proporcionada, justificando la decisión del empresario en el caso. La composición de estos órganos es tripartita y paritaria con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad. De este modo, a través del citado poder de control de dichos órganos, el tribunal y el legislador obtienen una baza muy importante para la defensa del control judicial de estas decisiones. Este control judicial, además, no se limita solo a aspectos externos o procedimentales; también se extiende a factores de fondo del asunto. Así, por tanto, este artículo citado "constituye un remedio subsidiario" que en ningún modo desplaza o priva al ejercicio de la libertad sindical. El Tribunal recuerda que la inaplicación permite regular y adaptar determinadas condiciones de trabajo, pero no influir en el derecho de negociación colectiva. FΙ Tribunal defiende intervención de la Comisión Consultiva Convenios Nacional de Colectivos, alegando que se encarga de adaptar las condiciones de trabajo a las concretas circunstancias productividad, de competitividad y viabilidad empresariales que sobrevengan, ante el riesgo de que el mantenimiento las de condiciones laborales pactadas pueda poner en peligro la continuidad de la empresa, afecte a trabajadores y puestos de trabajo y, por consiguiente. al gasto público

desempleo. Estos órganos operan cuando los diferentes cauces de solución del conflicto previstos en la norma se han mostrado como inservibles y, por tanto, como un remedio ante el fracaso de la negociación colectiva, con el exclusivo objetivo de evitar que la situación de bloqueo entre las partes quede abocada al enquistamiento, con grave peligro para la estabilidad de los puestos de trabajo o, incluso, de la propia viabilidad de la empresa. Cabe destacar cómo "cualquiera de las partes podrá someter la decisión de la misma" a la citada Comisión Consultiva. La función de estos órganos, en definitiva, como alega el tribunal, es resolver la discrepancia, es decir, desbloquear la negociación mediante decisión adoptada en su propio seno.

Fundamentalmente, la citada sentencia principio y criterio de proporcionalidad para justificar así la limitación de derechos fundamentales constitucionales como el de la negociación colectiva. La reforma de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, se declara "idónea, necesaria proporcionada". Se sacrifica dicho valor constitucional con el objetivo de evitar una perdida de empleo. Se busca ofrecer una mayor flexibilidad interna para las empresas. En definitiva, la reforma se orienta a buscar el reajuste de la organización productiva para adaptarla a la cambiante situación económica.

Además, cabe destacar, la sentencia determina que el ejercicio del empresario de modificación unilateral de las condiciones de trabajo "se concibe únicamente como alternativa al fracaso de la negociación previa y preceptiva con los representantes de los trabajadores".

En definitiva, como se ha podido detallar en los anteriores párrafos, el Pleno del Tribunal Constitucional se basa en las disposiciones de los art. 41 y 82.3. ET para determinar la constitucionalidad de esta reforma laboral, la cual tiene el único objetivo de facilitar y dotar a las empresas y sus respectivos empresarios de una dosis alta de flexibidad interna, o, como bien se conoce "flexiguridad" para evitar una destrucción del empleo.

Sentencia 119/2014 de 16 de julio del Tribunal Constitucional.

En esta ocasión, el Pleno del Tribunal Constitucional dicta sentencia por la que se desestima el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Parlamento de Navarra contra una serie de preceptos determinados en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes parala reforma del mercado laboral.

El recurso plantea la posible vulneración de ciertos derechos establecidos en los artículos 4y 14.1 y 14.3 y, por conexión, el 14.2 y la disposición adicional quinta de la Ley 3/2012 citada anteriormente.

Esta sentencia, por lo que respecta al tema objeto de estudio, está relacionada con el art. 14 de la Ley 3/2012. Anteriormente, el denominado descuelgue solo era posible en términos "descuelgue salarial". Sin embargo, con la citada Ley se modifica la regulación establecida en el art. 82.3 ET y se amplía la lista de materias posibles objeto de inaplicación siempre que concurran causas justificativas, económicas, técnicas, organizativas producción, de atribuvendo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes Comunidades Autónomas, la facultad de acordar la inaplicación de lo pactado de acuerdo a un procedimiento.

Sobre este aspecto, el Tribunal resuelve que 'la intervención de la

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos resulta constitucionalmente justificada por la necesidad de resolver eficazmente desacuerdo entre la empresa trabajadores conforme a las medidas de flexibilidad interna que aquella pretende adoptar para hacer frente а de dificultad económica o situación necesidad de adaptación, con la finalidad de ajustar la regulación a la situación y defender la productividad; evitando así la extinción de puestos de trabajo".

Por tanto, el Pleno justifica su decisión considerando que se trata de un mecanismo subsidiario, sólo se prevé su uso cuando no haya posibilidad de llegar a un acuerdo o encontrar otra solución. De igual modo, solo es posible para una serie de determinadas materias, cuando concurran unas causas justificadas y siempre bajo control judicial.

Sentencia 3475/2015 de 7 de Julio del Tribunal Supremo

En este acto jurídico se plantea recurso de casación ordinario para cuestionar si el descuelgue puede tener efectos sólo a partir del momento en que se pacta o si es lícito que se acuerde retrotraer los efectos a un momento anterior. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo determina que el descuelgue de dicho convenio colectivo no puede tener efectos retroactivos, aunque se pacten en el acuerdo de modificación de las condiciones.

Para contextualizar, es necesario conocer que la empresa de seguros representantes de privados los trabajadores alcanzaron acuerdo de descuelgue en materia de jornada laboral y salario. En esa línea, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, ante demanda presentada por CCOO y UGT solicitando la declaración de nulidad del acuerdo, anuló el acuerdo de manera parcial refiriéndose a la retroactividad de sus efectos. La Constitución Española considera inconstitucional la retroactividad de disposiciones no favorables o restrictivas de derechos, como es en este caso.

ΕI de acuerdo descuelgue fue impugnado por los sindicatos demandantes, al entenderse de que no existe fraude, ni defectos negociación, discriminación. No obstante, cabe destacar que, si se limitaron los efectos económicos del acuerdo.

Ante tal recurso interpuesto, el motivo no puede prosperar porque la empresa confunde las causas de impugnación del acuerdo. El párrafo sexto del art. 82.3 ET establece "Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión".

Esta disposición limita la posibilidad de impugnar el acuerdo por la concurrencia de las causas que justifican las modificaciones que en él se conciertan, pero no restringe, ni recorta la posibilidad de impugnar o rebatir la validez de las modificaciones acordadas o pedir una nueva interpretación.

Por tanto, como el motivo es el alcance temporal de la modificación sustancial, en este caso, la reducción salarial, no puede estimarse el motivo del recurso, al no existir las restricciones impugnatorias.

Por otro lado, el recurso también alega infracción de los art. 84.2 y 86.1. ET, preceptos que otorgan autonomía a los negociadores de los convenios colectivos para fijar la vigencia de pactos y de la preferencia aplicativa a los convenios de

empresas, lo que autorizaría la retroactividad de las modificaciones retributivas y de jornada laboral.

En la misma línea, el art. 82 ET establece la eficacia vinculante de los convenios durante todo el tiempo de su vigencia, pero, en ningún momento, el precepto autoriza a los negociadores a fijar una vigencia diferente a lo que resulta de aplicación.

Es cierto que el art. 82.3. ET no limita la posibilidad de que el pacto tenga efectos retroactivos. No obstante, la existencia de esa restricción legal se encuentra implícita el texto del Estatuto de en los Trabajadores. Dicha restricción encuentra cuando la normativa indica que el convenio colectivo obliga a todos los incluidos en el ámbito de actuación durante todo el tiempo de su vigencia.

efecto. el Estatuto de los Trabajadores establece la eficacia vinculante de los convenios colectivos durante todo el tiempo de su vigencia, así como la posibilidad de descuelgue en su apartado número tres. No obstante, en ningún momento el precepto estudiado permite o autoriza a los negociadores del pacto modificativo a fijar una vigencia de ese concierto diferente a la que resulta de la aplicación del convenio que se modifica en parte. La única norma que se contiene legalmente sobre la vigencia del posible pacto es la limitación a la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que sea aplicable en la empresa.

En definitiva, el descuelgue es algo que produce efectos y actúa hacia el futuro. La norma se está refiriendo a nuevas condiciones, por tanto, a un tiempo futuro, lo que indica la imposibilidad de retroacción de efectos porque lo nuevo es antónimo de lo antiguo y la norma nueva sólo es aplicable a partir de su creación. El procedimiento de descuelgue regula las

condiciones de trabajo que se van a realizar, el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio propio del trabajador.

ESTUDIO DE CONVENIOS COLECTIVOS INAPLICADOS EN LA PROVINCIA DE SEVILLA EN EL PERIODO 2013-2020

Una vez estudiada la institución de descuelgue, regulada en el art. 82. 3 del Estatuto de los trabajadores, para esclarecer los conceptos de dicha materia es importante analizar los supuestos reales que se dan en la actualidad. A este fin se ha solicitado la colaboración de instituciones, como el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales desarrolla un proceso continuo de impulso y apoyo a la negociación colectiva en Andalucía. Se trata de una institución que contribuye al desenvolvimiento de este proceso por cauces de fluidez y racionalización. Además, se encarga de elaborar informes estadísticos periódicos y de estudio de contenidos de los convenios colectivos.

La institución regulada en el art 82.3 del presente Estatuto de los Trabajadores ofrece unosdatos muy interesantes para su reflexión y estudio.

Con la colaboración del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y, especialmente, del Jefe del Servicio de Negociación Colectiva. amablemente ha prestado atención en esta complicada y compleja situación de crisis sanitaria, se ha podido realizar un breve estudio acerca de las particularidades más importantes que afectan a los convenios colectivos, y la inaplicación de los mismos en el ámbito

geográfico determinado previamente, como es la provincia de Sevilla y sus respectivos municipios, durante el periodo 2013-2020.

El objetivo es analizar datos relevantes que permitan conocer de primera mano la actualidad y evolución de la denominada inaplicación de convenios en este ámbito. Para ello, se analizan cuestiones como el de número trabajadores afectados. número de convenios inaplicados, las materias más susceptibles de aplicación, así como los sectores donde se han producido ciertos de procesos "descuelgue".

El periodo analizado e investigado comienza el año siguiente al de la reforma laboral realizada en el 2012. Por tanto, en el año 2013 se pueden observar todas las consecuencias provocadas por dicha reforma, la cual aumentó las posibilidades de que las distintas entidades pudieran adaptarse al procedimiento de descuelgue por otra serie de vías.

Cabe destacar, los sindicatos más participativos en estas cuestiones de descuelgue son UGT y CCOO, los cuales son los más representativos e importantes a nivel nacional.

En primer lugar, el número de convenios colectivos que han sufrido este inaplicación de disminuyendo con el paso de los años. Por tanto, la siguiente gráfica muestra una tendencia descendente desde unos altos valores que tuvieron lugar en el año 2013 hasta la actualidad. El año en el que se registraron más descuelgues de convenios colectivos fue. claramente. 2013. precisamente coincidiendo con la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012, la cual como ha comprobado se anteriormente, incluye como medida estrella la inaplicación de convenios colectivos por causas organizativas y técnicas. Se ha de recordar que, con anterioridad a esta reforma, solo se podía

acceder al procedimiento de descuelgue alegando causas o razones económicas.

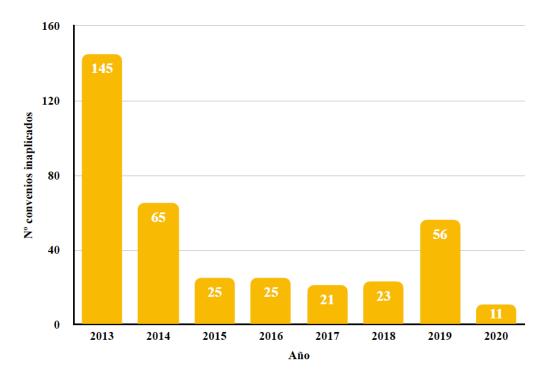


Figura 1. Nº de convenios inaplicados. Evolución 2013-2020 Nota: Fuente: Elaboración propia basada en los datos facilitados por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Es de importancia que, el número de convenios inaplicados guarda cierta proporción con el número de trabajadores afectados por dicha institución. De nuevo, la tendencia, como en el caso anterior, continúa una línea descendente. Esto indica cómo con el paso del tiempo los trabajadores afectados por la institución de descuelgue serán menos.

En el año 2013 se registraron 2.243 trabajadores afectados por convenios inaplicados. Esa cifra descendió hasta los 1.529 trabajadores en el año siguiente. De

igual modo, los números continúan bajando de forma considerable. En el año 2015, la cifra de empleados que sufrieron inaplicación fue de 1.054. En los años posteriores, como se observa en la gráfica el número de trabajadores afectados fue bajando de manera continuada.

En el periodo de enero a mayo de 2020 se han registrado 11 procesos de inaplicación de descuelgue en determinados convenios colectivos. Estos procedimientos han afectado a un total de 283 trabajadores.

editorial wanceulen - 53 -

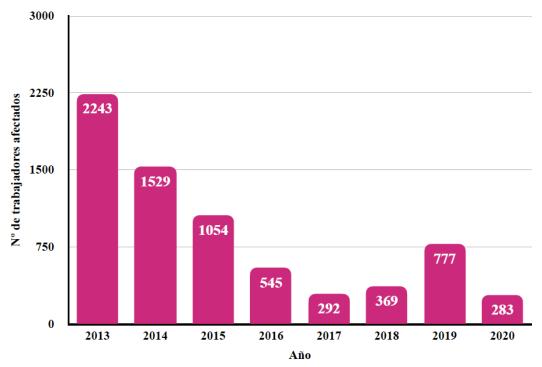


Figura 2. Nº trabajadores afectados por convenios inaplicados. Evolución 2013-2020. Nota: Fuente: Elaboración propia basada en los datos facilitados por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Otro de las cuestiones interesantes que proporcionan los datos estadísticos es cómo el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores tiene diversos grados de incidencias según el sector de actividad de la empresa o institución en cuestión.

En cuanto a los sectores más atizados por el denominado descuelgue son varios, entre los cuales destacan el de la construcción y el del comercio. Ambos agrupan la mayoría de los casos en el periodo de tiempo estudiado. Especialmente cabe mencionar que en el año 2013 se registraron 99 supuestos de inaplicación de convenios colectivos en el sector del comercio.

En el año 2019 se produjeron 31 casos de descuelgue en entidades del sector de la construcción. Este dato se debe, probablemente, al descenso de la actividad en el sector inmobiliario. Otros sectores como la hostería y el del metal/automoción siguen por detrás a los sectores mencionados con anterioridad.

En relación a los sectores que sufren menos supuestos de descuelgue destacan la madera, limpieza y transporte. Probablemente es debido a la menor cantidad y número de entidades dedicadas a dicho sector de actividad.

Tabla 1.

Nº de inaplicación de convenios colectivos por sectores de actividades en el periodo 2013-2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hostelería	10	6	5	4	3	1	7	1
Dependencia/ Act. Sanitarias	2	5	2	4	2	5	4	2
Construcción	7	4	3	3	4	3	31	4
Comercio	99	16	2	2	2	6	2	0
Metal/Automoción	13	11	3	8	4	2	5	1
Oficinas y despachos	4	5	1	1	2	0	4	1
Limpieza	2	2	1	0	1	0	2	0
Madera	1	2	1	0	0	0	0	0
Transporte	2	1	0	0	0	2	0	0
Otros	5	13	7	3	3	4	1	2

Nota: Fuente: Elaboración propia basada en los datos facilitados por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Uno de los aspectos de mayor importancia en tema de descuelgue de convenios colectivos es las materias que han sido objeto de inaplicación. Los datos estadísticos muestran cómo la materia de sistema y cuantía salarial es la más utilizada por las entidades para proceder y acogerse al denominado descuelgue del convenio colectivo. No obstante, otras

materias también son importantes como la jornada y horario.

El siguiente diagrama muestra una conclusión muy clara; la materia estrella de las inaplicaciones en convenios colectivos es, sin lugar a dudas, la retributiva. Como se observa, el 70% de los acuerdos están afectados por la regulación salarial del convenio.

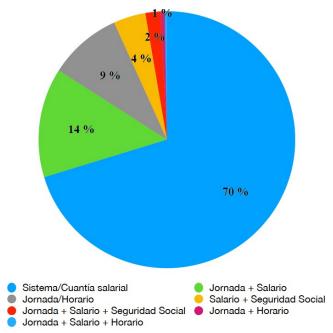


Figura 3. Materiales objeto de inaplicación. Evolución 2013-2020. Nota: Fuente: Elaboración propia basada en los datos facilitados por el Consejo Andaluz de Relaciones

EDITORIAL WANCEULEN -55-

Laborales.

Atendiendo al ámbito funcional del convenio, el tejido productivo es uno de los factores más importantes a analizar en este campo. Se distinguen convenios colectivos de sector, que son aquellos que dan cobertura a una pluralidad empresas y personas trabajadoras dentro de un sector de actividad. Son negociados sindicatos asociaciones los У empresariales más representativas del sector en concreto, y los convenios colectivos de empresa, que se aplican únicamente en la empresa que lo negocia.

En el siguiente diagrama se observa cómo prácticamente la totalidad, el 99% de los convenios colectivos inaplicados durante el periodo de estudio analizado e investigado, son de sector. Por consecuencia, el 1% restante se trata de convenios colectivos de empresa.

Requiere especial mención que los convenios colectivos de empresa o "autodescuelgues" que se han producido se encuentran inmersos en los años 2013, 2014 y 2015. En los años posteriores no se han vuelto a producir casos de descuelgue de convenios colectivos de empresa.

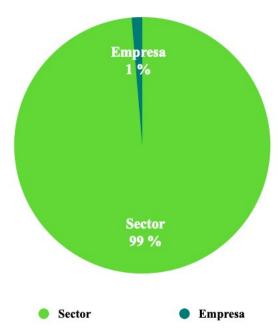


Figura 4. El ámbito de los convenios implicados. Evolución 2013-2020. Nota: Fuente: Elaboración propia basada en los datos facilitados por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

En relación a la finalización del acuerdo, los datos estadísticos muestran que la mayoría de los acuerdos de inaplicación de convenios colectivos finalizan a través del denominado y estudiado periodo de consultas. Sólo en varias ocasiones los acuerdos concluyen a través de laudo arbitral, en este caso, en el SERCLA.

Este diagrama refleja datos muy parecidos a los anteriormente comentados. Se observa cómo el 99% de los acuerdos de inaplicación de convenios colectivos finalizan a través del periodo de consultas. En el periodo estudiado, 2013-2020, sólo se encuentran tres casos donde el acuerdo ha concluido a través del laudo arbitral y otro supuesto donde el acuerdo termina mediante comisión paritaria.

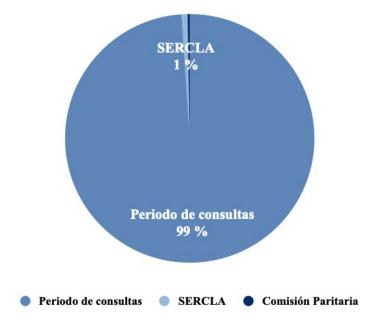


Figura 5. Finalización de acuerdos de los convenios implicados. Evolución 2013-2020. Nota: Fuente: Elaboración propia basada en los datos facilitados por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

10.CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE FUTURO

Una vez analizado y estudiado el procedimiento de descuelgue se puede extraer cómo son numerosas las reformas laborales que a lo largo de este periodo de tiempo analizado tienen un gran calado sobre el mercado de trabajo y, como consecuencia, en nuestra sociedad. El denominado descuelgue de condiciones es una institución muy presente en nuestro tejido productivo como medida de flexibilidad interna para nuestras empresas. De este modo, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

El concepto de flexiguridad es, probablemente, el que mejor defina la intención de la institución regulada en el art. 82.3. del Estatuto de los Trabajadores. La flexiguridad es una estrategia integral en el ámbito laboral. Por tanto, el descuelgue debe entenderse como una estrategia laboral. La inaplicación de las materias reguladas en el convenio colectivo aplicable no tiene otro objetivo,

función o intención que actuar como un procedimiento que otorgue a las empresas de una flexibilidad interna que les permita superar determinadas situaciones de crisis. No obstante, el descuelgue es una institución que afecta directamente al conjunto de trabajadores. Es cierto que se considera un mecanismo subsidiario que evita la destrucción del empleo, pero de circunstancias igual modo provoca desfavorables para el colectivo obrero. Requiere especial mención, la actualidad inminente del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de uso de esta institución ha aumentado en este momento. Hoy en día, nuestro país, España, como el resto del mundo, vive en una fuerte crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, que afecta radicalmente a nuestra situación económica. Es, por tanto, inevitable y altamente probable que el tejido productivo español se vea obligado a utilizar procedimientos, herramientas y mecanismos similares a los expedientes de regulación temporal de empleo. Esto implica que el propio mecanismo de descuelgue de condiciones del convenio colectivo sea otra opción más para los

EDITORIAL WANCEULEN - 57 -

empresarios. Esta medida puede facilitar la estabilidad empresarial y evitar el recurso de medidas extintivas o una flexibilidad externa. Nuestro país se encuentra en las puertas de un periodo complicado y complejo que necesitará de las empresas para poder impulsar el sistema económico. Los expedientes de regulación temporal de empleo tendrán su fin con la conclusión del estado de alarma, como bien ha indicado el Gobierno. Aquí, pues entra en juego la posibilidad de descuelgue de condiciones. El periodo en el que se encuentra el territorio español requiere del compromiso de trabajadores empresarios para reflotar la economía. Es, por ello, que el descuelgue y la negociación de unas nuevas condiciones se antoja como vía de gran valor. Los empresarios deberán ceder, pero los trabajadores deberán de cuidar a sus respectivas empresas en este nuevo tiempo.

A. En relación a la importancia de la reforma laboral de 2012, el legislador pretende otorgar al empresario un mayor control y flexibilidad sobre las condiciones a las que se someten los trabajadores. Para ello, se produce una ampliación de las materias reguladas en el procedimiento de descuelgue, se amplían mecanismos y herramientas de ayuda mediante la inclusión de las causas organizativas, técnicas y de producción extendiéndose así el ámbito de aplicación de la materia. La reforma viene a sintetizar el escenario real de unas causas relacionadas con la vida cotidiana de las empresas. Se busca la estabilidad y viabilidad de nuestros proyectos empresariales. Aquí, se ha de tener presente el difícil contexto económico e inestable en el que convive el tejido empresarial de nuestro país, ahora aún más si cabe. Una serie de medidas que, tienen como finalidad, proteger el empleo y luchar contra la

eliminación del mismo. La reforma laboral de 2012 pretende dar respaldo legislativo a todos los trabajadores y a los propios empresarios. A fin de garantizar la economía de nuestro país es vital e imprescindible dotar a nuestras empresas de mecanismos y fórmulas de flexibilidad y seguridad, tanto jurídica como económica, para poder seguir siendo verdaderos pozos de empleo y capital. Esta reforma sugiere proteger el denominado empleo ante las situaciones de crisis. A simple vista, puede parecer que se trata de una serie de medidas que favorecen al empresario y perjudican o dañan la figura del trabajador. A pesar de la existencia de una comisión negociadora, un acuerdo de empresa o de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, es totalmente cierto, que la reforma laboral de 2012 permite que ciertas condiciones laborales de los trabajadores caigan en manos de los distintos empleadores y empresarios. Es importante tener en consideración que el deterioro de la posición y condiciones de vida de los trabajadores podría desencadenar un ambiente inestabilidad, inseguridad y hostilidad originando así conflictividad laboral. Para que este conjunto de nuevas reglas se constituyan sobre la lógica, el propio legislador otorga la importancia necesaria al denominado acuerdo de empresa. Los acuerdos de empresa se configuran, por tanto, como una nueva estructura de gran importancia de la negociación colectiva.

B. La necesidad de la equidad proporcionalidad en el convenio colectivo. La negociación colectiva es un derecho de gran importancia, por ello es sumamente importante que se base en la equidad proporcionalidad. Este nuevo concepto

- de descuelgue del convenio requiere del principio de equidad, el cual debe estar presente en toda la norma legislativa. Por ello, es necesario favorecer la negociación colectiva integradora y contemplativa de todos los intereses generales.
- C. La constitucionalidad del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores es otra de las cuestiones que permite conocer este estudio. La jurisprudencia, en más de una ocasión, se ha basado en que el proceso se realiza a través del denominado acuerdo de empresa. Este instrumento de la negociación colectiva está legitimado al ser adoptado por sujetos tienen capacidad que representativa para negociar. Es por ello por lo que sería correcto que a través de dicho instrumento se puedan realizar modificaciones de condiciones laborales. Otro factor que el legislador introduce para garantizar la constitucionalidad del procedimiento es la posibilidad de actuación de una organización, en este caso la Comisión Consultiva, como arbitraje obligatorio que controle los distintos casos y autorice. en cada situación. la posibilidad de descuelgue si justifican las causas pertinentes. Así, de este modo, se protege en cierta medida al colectivo trabajador y la propia institución de descuelgue estaría bajo la supervisión de un control. No obstante, a pesar de considerarse como un instrumento de flexibilidad. la regulación de la propia institución de descuelgue genera ciertas lagunas legislativas. Una de ellas es el caso de que no queden regulados por legislador mecanismos los instrumentos y condiciones necesarias y oportunas para que se produzca un restablecimiento de las condiciones laborales anteriores, determinadas en
- el convenio colectivo, una vez dejen de existir las causas justificativas del descuelgue. Además, el Tribunal Constitucional ha declarado constitucionalidad de la reforma. estableciendo que el fin que subyace en toda esta regulación es la flexibilidad interna. citada anteriormente. justificada en el deber de proteger el nivel de productividad del tejido empresarial recogido en Constitución Española.
- D. La evolución del procedimiento de descuelgue es descendente con el transcurso del tiempo. Desde el año 2013, año posterior a la reforma laboral de 2012, el número de convenios colectivos inaplicados, así como el número de trabajadores afectados por dicha institución va disminuyendo paulatinamente. No obstante. evolución puede sufrir giros inesperados debido a la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 que vive España. Se espera que consecuencias afecten en gran medida al tejido empresarial y, por tanto, a los trabajadores.
- E. La materia estrella de la institución de descuelgue es la retributiva. El setenta por ciento de los convenios colectivos inaplicados tienen como causa el sistema y cuantía salarial. La jornada y el salario serán otras de las materias que más utilicen las empresas de nuestro país.
- F. La construcción y el comercio son los sectores que han sufrido más supuestos de descuelgue en este periodo de tiempo. Es importante tener en cuenta que el sector de la construcción está inmerso en una crisis profunda desde el año 2008. Es un sector caracterizado por unas condiciones de inestabilidad, la cual afecta directa o indirectamente a

EDITORIAL WANCEULEN - 59 -

las empresas y sus trabajadores. Probablemente, la evolución continúe una misma línea en cuanto a sectores. No obstante, la línea podrá afectar a otros sectores como es el sector servicios, el cual puede verse dañado debido a la crisis sanitaria, provocando que muchas empresas se acojan a vías como el procedimiento de descuelgue, expedientes de regulación de empleo temporal u otras alternativas para solventar la actual crisis económica y sanitaria.

- G. Casi la totalidad de inaplicaciones se ha producido en convenios de sector. Cabe destacar cómo solo se han producido autodescuelgues en el uno por ciento de los convenios colectivos que han sido inaplicados. Esto revalida aun más la importancia de los acuerdos de empresa como un nuevo instrumento para la negociación laboral.
- H. El noventa y nueve por ciento de los acuerdos de inaplicación de convenios colectivos finalizan mediante el periodo de consultas. Como consecuencia, ningún proceso de inaplicación ha concluido originando un conflicto colectivo.
- I. Estas medidas son muy positivas para los empresarios, dada la situación actual en la que han de desarrollar su actividad productiva. En el contrapunto y como coste queda la seguridad y protección de algunas condiciones laborales de los trabajadores. Este conjunto de reformas puede provocar una ruptura del equilibrio entre el trabajador yel empresario.
- J. En definitiva, el art. 82.3. del Estatuto de los Trabajadores tiene como fin introducir los recursos necesarios para establecer el equilibrio entre la necesidad de una mayor capacidad y flexibilidad de las empresas y sus

respectivos empleadores en determinadas circunstancias adversas, y la seguridad de los derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo, a pesar de unos datos esperanzadores, al principio del periodo se percibe cómo la ampliación de la institución de descuelgue puede provocarun aumento del número de supuestos y casos de inaplicación en nuestros días.

Por último, se impone una reflexión acerca de las posibilidades de continuación de este trabajo. Debido a la gran cantidad de datos de interés que han surgido durante la elaboración de la investigación y que no han podido ser objeto de estudio, se presentan las siguientes propuestas:

- Realizar una investigación y análisis acerca de la institución de descuelgue del convenio tras la crisis sanitaria, económica y social ocasionada por el COVID-19.
- Analizar cuál ha sido el volumen de expedientes de regulación temporal de empleo que han concluido en un descuelgue salarial o modificación de condiciones.
- Realizar una comparativa entre los convenios colectivos inaplicados en la provincia de Sevilla y otras provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Todas estas posibilidades de estudios se desarrollan dentro del mismo ámbito de investigación dentro del Estatuto de los Trabajadores y el tejido empresarial de nuestro territorio. Por tanto, se alienta a profesores, alumnos e investigadores a proponer y realizar trabajos basados en estas propuestas.

BIBLIOGRAFÍA

Alfonso Mellado, C. L. (2010). Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna. AA. VV.(2010). La reforma laboral en la Ley, 35, 2010.

Avilés, J. A. F. (2011). Las cláusulas de descuelgue salarial como mecanismo de flexibilidad" interna". *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, (1), 435-486.

Casas Baamonde, M. E. (2014). Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales. Cuadernos de Relaciones Laborales, 32(2).

Castellanos, M. D. M. A., Martínez, A. R., del Trabajo, T. D. D., & López, A. R. (2012). La inaplicación del convenio colectivo: el último límite al poder unilateral de dirección del empresario tras las reformas de 2012. Revista Internacional del Mundo Económico y del Derecho, 4, 1-34.

Castro Marín, E. D. (2015). El" descuelgue" de convenio colectivo (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).

CAVAS MARTINEZ, F. (2014). El procedimiento de inaplicación de convenios colectivos ante la CCNCC. Ponencia en jornada técnica de la CCNCC.

Cruz Villalón, J. (2010). La flexibilidad interna en la reforma laboral de 2010. Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica, 2, 173-202.

Cruz Villalón, J. (2012). Procedimientos de resolución de conflictos y negociación colectiva en la reforma de 2012. 2012). Reforma laboral de.

Cruz Villalón, J. (2012). El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma laboral de 2012. Revista de derecho social, 57, 231-248.

Cruz Villalón, J. (2019). Compendio de

derecho del trabajo. Tecnos, Madrid.

Del Rey Guanter, S. (2014). Estructura de la negociación colectiva y prioridad del nivel de empresa tras la reforma laboral de 2012. Revista del Ministerio de Empleoy SeguridadSocial, (109), 201-214.

Hernández, J. G. (2011). La concurrencia de convenios en la jurisprudencia laboral. Temas Laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social, (108), 13-52.

Lara, C. S. (2012). Medidas de flexibilidad interna: movilidad funcional, geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. *Temas laborales:* Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (115), 221-248.

Lara, C. S. (2017). Descuelgue convencional y arbitraje obligatorio. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (140), 311-368.

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. Recuperado de:

https://www.boe.es/eli/es/l/1994/05/19/11

Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal. Recuperado de:

https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-13813

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado detrabajo. Recuperado de: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BO E-A-2010-14301

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Recuperado de:

https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936

EDITORIAL WANCEULEN - 61 -

LA POSIBLE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS DIEGO BERRAOUERO RODRÍGUEZ Y Mª DEL CARMEN DELGADO VELA

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Recuperado de: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110

Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., & García Murcia, J. (2019). Derecho del trabajo. Tecnos. Madrid

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. Recuperado de: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730

Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-9542

Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercadolaboral. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundidode la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Recuperado de: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430

Real Decreto Legislativo, 1/2020, 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal.(BOE-A-2020-4859). Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php

Resolución de 18 de julio de 2018, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. Recuperado de: https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/150/47

Villalón, J. C., Velasco, P. T. R. R., Gordillo, R. G., &Caramés, C. F. (2015). La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Yanini, M. M. (2012). El impulso oscilante a los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales efectuado por las últimas reformas laborales. Actualidad laboral, (19), 5.

Discriminación por orientación sexual en la Universidad

David Sánchez Ramos Mª Eugenia Reyes García

Resumen:

El presente artículo trata sobre la discriminación y el acoso. Estos son temas que están al orden del día, muchas personas la sufren a diario por lo tanto en el presente artículo se llevará a cabo una investigación sobre la "Discriminación por orientación sexual en la Universidad". Existen numerosos estudios sobre este tema que nos han permitido poder definir la discriminación y profundizar en este tema tan importante. La diversidad en la Universidad es una cuestión a tener en cuenta para que las personas del colectivo LGTBIQ+ puedan formarse libremente. Existen algunas leyes que amparan al colectivo tanto a nivel regional como estatal, así como a nivel europeo e internacional pero se debe seguir trabajando en todos los ámbitos.

En el presente artículo se mostrarán y se analizarán los datos más relevantes obtenidos a través de una encuesta, que mostrarán que la discriminación existe actualmente y que las personas lo sufren a diario.

1. INTRODUCCIÓN

Por todos es sabido que desde época de antaño el colectivo LGTBIQ+ se ha visto apartado de la sociedad, hasta hace respectivamente poco la Organización Mundial de la Salud consideraba la homosexualidad como una enfermedad, esta dejó de considerarse como tal el 17 de mayo de 1990 día en el que la homosexualidad desapareció de sus listas de enfermedades mentales y pasó a considerarse como una variación de la sexualidad humana.

Es sumamente importante llevar a cabo el estudio de discriminación en la Universidad ya que es en dicha institución donde se forman a grandes profesionales del futuro y en la cual debería implementarse una cultura de tolerancia total, puesto que se encuentran muchos casos de "bullying homofóbico".

Nuestra sociedad se encuentra en una evolución constante respecto a este tema, aunque los datos y los hechos aún son muy preocupantes, por lo que los poderes públicos y judiciales están llevando a cabo grandes innovaciones legislativas.

España ha sido un país ejemplar en avances legislativos en dicha materia, desde que apareció la Constitución de 1978 ha estado avanzando legislativamente en el reconocimiento de más derechos y libertades a los ciudadanos de este

colectivo. En la Constitución se observa cómo hay una lucha contra la discriminación LGTBIQ+.

Actualmente hay una propuesta de ley a nivel estatal sobre el colectivo LGTBIQ+ con la que se persigue que se ampare de una manera globalizada a todos los ciudadanos y ciudadanas de España, y no se deje en manos de cada CC. AA la regulación en esta materia.

En España desde la aprobación definitiva de la ley 2 de julio de 2005, se permite el matrimonio homosexual, también el Código Civil se modificó para que apareciera "cónyuges" en lugar de marido y mujer.

En nuestro caso, Andalucía es una de la Comunidades Autónomas que más leyes sobre el colectivo LGTBIQ+ tiene, por lo que es una de las CC. AA más avanzada socialmente sobre dicha tesitura, podríamos decir que igual que la Comunidad de Madrid y Cataluña. Andalucía creó la ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de las personas transexuales, también creó la ley 8/2017, 28 de diciembre para garantizar los derechos, igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBIQ+ y de sus familiares.

En la actualidad, la Unión Europea está creando leyes y directivas que son acogidas por sus Estados Miembros respecto al tema LGTBIQ+ así como sobre "La Carta de los Derechos de la UE", en los que se reconocen muchos derechos y libertades a los ciudadanos del colectivo que se encuentren en los Estados Miembros de la Unión Europea. Es un anclaje fundamental para el mundo en general puesto que financia grandes movimientos LGTBIQ+ y apuesta por que todos sus Estados Miembros estén comprometidos por la causa, además de imponer como requisito a futuros Estados Miembros que quieran adherirse a la Unión Europea que tengan que estar

comprometidos con dicha causa, además de tener leyes contra la discriminación LGTBIQ+. La Unión Europea financia organizaciones y asociaciones que luchan contra la discriminación LGTBIQ+ en países donde se condena o se considera un delito pertenecer a dicho colectivo.

Por lo tanto, y dada la importancia del tema a tratar, el objetivo principal del presente artículo será estudiar la discriminación por orientación sexual en la Universidad.

LA DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD DEL COLECTIVO LGTBIQ+.

La discriminación es una forma de violencia contra las personas LGBTIQ+ y se refiere a cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia hacia una persona basada en su orientación sexual, identidad de género o expresión de género que tenga como finalidad o resultado, suspender o menoscabar la igualdad de derechos y libertades (Ministerio de Desarrollo Social, 2018).

En el ámbito educativo, la discriminación y la violencia se expresan a través del acoso por diversidad sexo-genérica, que se produce cuando un estudiante LGTBIQ+, está abocado de forma reiterada y durante un largo período de tiempo a hechos negativos por parte de otros actores. Esta acción deliberada. es constante individualizada, generando así una sensación de bloqueo e indefensión a la víctima. En algunas ocasiones muchas personas LGTBIQ+ que han sido víctimas de esta violencia atroz se ven en la tesitura de no pedir ayuda, ya que sufren el rechazo de todos y se ven inmersas en una sensación de incertidumbre, puesto que el rechazo que sufren no es solo en su entorno social y en su vida cotidiana, sino que también se ven sometidas al "contagio estigma", este término hace referencia a que las personas heterosexuales que si apoyan a las víctimas, no las defienden por el simple hecho del temor que sufren por ser reconocidas/os como LGTBIQ+ (Ministerio de Desarrollo Social, 2018).

La desigualdad social se entiende como la "condición por la que las personas tienen un acceso desigual a los recursos, los servicios y las posiciones que la sociedad valora" (Kerbo, 2004). Atendiendo a esta definición, las personas LGTBI+ ocupan una posición desigual en la sociedad por no responder a la normatividad sexual y de género. Esta desigualdad se hace efectiva con las discriminaciones que sufren dichas personas por parte de las principales instituciones sociales como son el sistema educativo, la familia, el sistema político o la economía. La discriminación "es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales" (Rodríguez, 2005).

2.1. LOS DIFERENTES TIPOS DE DISCRIMINACIÓN.

La discriminación es un comportamiento social que consiste en que una persona o un grupo estigmatice y separe a otra persona o grupo como consecuencia de considerarlo en algún aspecto (raza, sexo, religión, edad, entre otros) inferior a él/ella o ellos/as.

Discriminación directa

Situación en la que se encuentra una persona que es, ha estado o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género o la expresión de género, de una manera menos favorable que otra en situación análoga (Comunidad de Madrid, 2016).

Discriminación indirecta

La discriminación indirecta se puede observar cuando un criterio, disposición o interpretación se presentan aparentemente neutros, pero ocasionan alguna desventaja a las personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género (Comunidad de Madrid, 2016).

Las siguientes terminologías tal y como se exponen en (Comunidad de Madrid, 2016), se pueden englobar dentro de las anteriores, dependiendo de cómo la persona sufre la discriminación, es decir estas categorías se incluyen dentro de las discriminación directa o indirecta en la medida que la persona soporta algún tipo de exclusión.

- Vejación: La vejación hace referencia a la infracción castigada como falta que consiste en amenazar, maltratar, humillar o crear malestar de carácter psicológico a alguna persona.
- Acoso por razón de orientación sexual o por identidad de genero: Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género de una persona que como finalidad provoque el efecto de atentar contra su dignidad o integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.
- Discriminación por error: La discriminación por error es una situación en la que una persona o grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, como deducción de una percepción errónea.

editorial wanceulen - 65 -

 Discriminación por asociación: La discriminación por asociación es la situación que padece una persona cuando es objeto de discriminación por orientación sexual o identidad de género como efecto de su relación con una persona perteneciente al colectivo LGTBIQ+.

2.2. DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL.

Respecto a la orientación sexual, Atienza (2015) la define de la siguiente manera: la orientación sexual se ha definido como la atracción hacia otra persona en el plano emotivo, romántico, sexual o afectivo, que puede ser heterosexual (es decir cuando el objeto de atracción es una persona del sexo opuesto) u homosexual (cuando los sentimientos se producen hacia personas del mismo sexo). También se habla de la bisexualidad, cuando la atracción se produce indiferentemente hacia cualquiera de los sexos.

La orientación sexual da lugar a la diversidad sexual que nos encontramos hoy en día, dicha diversidad sexual ha sido analizada y reflexionada por Suárez et al (2016) en su "Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales".

Suárez et al (2016) reflejan la multitud de orientaciones sexuales que una persona puede sentir en contraste con "heteronormatividad" que, de nuevo, nos vuelve a mostrar que la norma social se inclina a que todas las personas persigan la heteronormativa. Solo y únicamente la heterosexualidad heteronormativa. es debido a esto las demás orientaciones sexuales se quedan apartadas de esa social. construcción Debido esta concepción debido y a la falta de conciencia y una nula empatía con las identidades no heteronormativas da lugar al rechazo hacia la diversidad sexual.

La ignorancia sobre la diversidad de género y de la identidad de género que viven muchas personas ha originado odio, fobias e incluso acoso y violencia contra las personas LGTBIQ +. La ignorancia es fruto de la poca formación que tiene la sociedad, que da lugar a estas situaciones. Esta violencia contra la comunidad LGTBIQ+ no solo proviene de su desconocimiento, sino también de la rígida estructura social que los excluye.

La discriminación contra la comunidad LGTBIQ+ se manifiesta de muchas formas. En algunos casos, se dirige específicamente a determinados grupos de personas: fobias, bifobia, homofobia, homofobia, transfobia..., y conlleva a la LGTBIQ+PHOBIA.

Dentro de la discriminación social que refiere Toro-Alfonso (2012), nos enfocamos en las manifestaciones de odio hacia el colectivo LGTBIQ+: homofobia, bifobia... Podemos observar algunos tipos de niveles de homofobia (Mercado-Mondragón, 2009; citado en Toro-Alfonso, 2012):

- Homofobia personal: la homofobia personal se produce cuando la persona padece odio hacia los homosexuales por pensar que no pueden controlar sus deseos.
- Homofobia interpersonal: la homofobia interpersonal se produce cuando la persona ejecuta actos discriminatorios derivados de sus prejuicios contra los homosexuales.
- Homofobia institucional: la homofobia institucional se produce cuando se consiente que se lleve a cabo esa discriminación hacia la comunidad homosexual en las instituciones educativas, religiosas, empresariales y profesionales.

Si consideramos estos niveles de homofobia, podemos inferir que la discriminación contra la comunidad LGTBIQ+ no solo se da a nivel individual, manifestada o no, sino también que también ocurre a nivel social, promoviendo la exclusión de grupos de la sociedad.

La multiplicación de estas actitudes homofóbicas no sería posible si el Estado no lo tolerara, pero hoy en día el rechazo del grupo es claramente evidente en muchos espacios públicos y en numerosas instituciones.

Los crímenes de odio se manifiestan desde el contexto social y no se puede tratar como incidentes aislados cometidos por un grupo de personas dementes. La historia del desarrollo de las legislaciones en los diferentes países relacionados a los crímenes de odio, ha confrontado precisamente el nivel de homofobia institucional que se reconoce en los Estados (Levin & Mc Devitt 1993; citado en Toro-Alfonso, 2012).

Toro-Alfonso (2012) añade que la violencia y la discriminación hacia el colectivo LGTBIQ+ están muy normalizadas y aceptadas en la sociedad por lo que no provoca un cuestionamiento social del mismo.

El acto de que nuestra sociedad permita el rechazo expreso de un grupo social muestra que hay muy poca inquietud al respecto.

La comunidad LGTBIQ+ juega un papel muy importante en la condena de esta tesitura de rechazo y de conductas homofóbicas, en la sensibilización y en la lucha por derechos dignos.

Atienza (2015), explica que el mero hecho de que existan muchas diferencias entre las personas heterosexuales, y no tengan distintos derechos, justifica que el colectivo LGTBIQ+ debe gozar de los mismos derechos porque lo único que les separa son también simples diferencias personales.

2.3. BULLYING Y BULLYING HOMOFÓBICO.

El bullying es un abuso, maltrato o violencia física, verbal, o incluso ambas, que se produce en entornos académicos y que es llevado a cabo por uno o varios agresores hacia otra persona (víctima). Este acosobullying es producido de forma reiterada y deliberada atentando contra la dignidad y la integridad física, emocional y material de las víctimas (Vega, 2013; Olweus, 1998).

Es muy importante destacar el hecho de que este acoso, "bullying" produce efectos negativos en las personas que lo sufren creando ansiedad, depresión, dificultades de concentración en el aula, conllevando así a dificultades de aprendizaje y de formación de las personas que lo sufren, también conlleva a dificultades de integración, puesto que produce una sensación de inseguridad e inestabilidad social con las personas del entorno, aún más grave y perjudicial para la víctima es el hecho de que intente suicidarse o tenga intenciones de quitarse la vida debido al acoso que sufre.

La presencia de este tipo de actos o actitudes, tal y como nos hace referencia Agustín (2009), nos dice que se encuentran ciertos factores que resultan clave, como: el clima de convivencia en el centro, las características socio demográficas contextuales del alumnado, la orientación pedagógica del centro educativo y la existencia de vías y/o protocolos de prevención e intervención ante este tipo de situaciones. También es importante destacar cabe que los autores como Gualdi et al. (2008) señalan que las principales causas por las que los agresores hacen uso del bullying derivan de la existencia de unos rasgos determinados (físicos, del lenguaje y/o comportamentales), así como de la pertenencia a determinadas comunidades minoritarias y/o grupos socialmente estigmatizados, entre los que se encuentran las personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales (LGTBIQ+).

Producto de la homofobia, en el entorno académico se lleva a cabo violencia psicológica, verbal y física entre iguales hacia personas LGTBIQ+ e incluso heterosexuales (que no comparten el perfil heteronormativo). Esto se manifiesta como medio de condena a comportamientos o actitudes aue difieren del modelo heterocentrista (Gualdi et al., 2008; Samaniego y Bermúdez, 2015; García, 2015).

La homofobia se determina por "la intención de hacer daño (físico o psicológico), la reiteración de las conductas y el desequilibrio de poder que hace a la víctima impotente para salir de esa situación por sí sola" (Agustín, 2009).

Es importante subrayar que el bullying homofóbico se califica por una serie de rasgos característicos con el resto de tipologías de acoso escolar entre iguales, en el cual se pueden destacar: (1) la presencia de un lenguaje homofóbico con una gran incidencia emocional, (2) el rechazo social por parte de ciertos colectivos/grupos a las personas LGTBIQ+, (3) la invisibilidad de la diversidad sexual en las aulas y/o la falta de una orientación definida en la adolescencia por parte de algunos menores, (4) la presencia de mitos estereotipos socialmente aceptados respecto a las personas LGTBIQ+, (5) el hecho de que el entorno social y/o familiar desconozca la orientación sexual de la víctima, (6) la posible incidencia de la LGTBIQ+-fobia en el profesorado, equipo directivo del centro, la familia del menor y/o el propio alumnado, (7) posible presencia de contenidos LGTBIQ+-fóbicos los currículums en académicos y/o explicaciones del profesorado, (8) la asimilación de la LGTBIQ+-fobia en las víctimas y el terror a

denunciar los hechos como vía de evidencia de la propia orientación sexual oculta, (9) la transferencia del estigma a los compañeros que defienden a quienes son objeto de bullying, (10) la ausencia de referentes de ayuda entre la población LGTBIQ+ y el terror de las víctimas a ser apartadas por el profesorado (Gualdi et al., 2008; Samaniego y Bermúdez, 2015; Birkett, Espelage y Koenig, 2009; Mooij, 2015; Kolbert et al., 2015; García, 2015; Martxueta y Etxeberría, 2014; Poteat y Espelage, 2005).

Este tipo de violencia se califica por la presencia de una prevalencia relativamente alta que depende en gran medida del contexto social, la aceptación que existe hacia la diversidad sexual y las políticas existentes de lucha contra la LGTBIQ+-fobia (FELGTBI, 2007; COGAM, 2013; Gualdi et al., 2008).

Los homosexuales, son objeto de ofensivas y/o acoso por parte de sus compañeros/as. De igual forma, se puede contemplar que la violencia verbal y la psicológica son las vías más usuales a través de las cuales se personifica este tipo de bullying (Antonio et al. 2012; De Souza, Pereira y Ferro, 2015; Gualdi et al., 2008; D 2 Áugelli, Pilkington y Hershberger, 2002).

2.4. LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO.

Para lograr visibilizar los estereotipos, prejuicios y los actos discriminatorios que viven las personas LGTBIQ+, se debe comprender una serie de conceptos y tener un punto de visión más amplio que lo heteronormativo. LGTBIQ+ no es una moda, se trata de una cuestión innata del ser humano.

Con la presente figura 2.1, se pretende visibilizar una serie de conceptos clave.

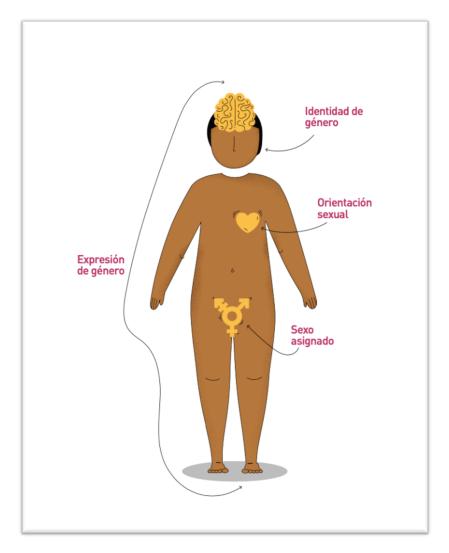


FIGURA 2.1: Diversidad Sexual y de Género Fuente: CEAR (2021)

IDENTIDAD DE GÉNERO

La identidad de género, se podría ver como cada persona se siente y se define, por lo que es una vivencia interna e individual, de cómo cada persona siente el género profundamente y lo experimenta, por lo que el género podría coincidir o no con el sexo asignado en el nacimiento (Cabral, et., 2007).

SEXO ASIGNADO

El sexo asignado, hace referencia a los órganos sexuales masculinos y femeninos con los que una persona nace. Es una mera cuestión biológica, no significa que con el órgano sexual que se nazca es con el que se tiene que sentir identificada una persona (Frías, 2005).

EXPRESIÓN DE GÉNERO

La expresión de género puede exhibirse con la ropa, la apariencia, con el modo de hablar, las actitudes, los movimientos corporales, la voz, la forma de andar etc. La expresión de género no es lo mismo que la orientación sexual y no guarda relación con la orientación sexual o identidad de género de la persona (CEAR, 2021).

EDITORIAL WANCEULEN - 69 -

ORIENTACIÓN SEXUAL O DEL DESEO

La orientación sexual hace referencia a la preferencia sexual y a la atracción sexual, afectiva y emocional de cada persona sobre otra u otras personas. Esta atracción se puede dar o producir hacia personas de tu género opuesto (heterosexualidad), hacia tu mismo personas con género (homosexualidad), hacia personas de ambos binarios (bisexualidad), géneros ninguna persona (asexualidad) (CEAR, 2021).

2.5. UNA UNIVERSIDAD DIVERSA.

Para el colectivo LGTBIQ+ es de gran relevancia que en la universidad donde esté llevando a cabo su formación sea diversa, pues así y solo de esa forma esas personas se sentirán cómodas para llevar a cabo su formación y libre de sesgos. En la actualidad son muchas las universidades que toman iniciativas de sensibilización sobre la discriminación LGTBIQ+, ya que ven importante hacer desparecer esta discriminación.

Se puede decir que el personal docente e investigador que se siente identificado con el colectivo LGTBIQ+, o que pertenece a algún grupo minoritario, tiende a ser más protector en el aula respecto a estas situaciones (Meyer, 2009), sin embargo, hay que hacer hincapié en que esa diversidad sexual y de género es responsabilidad de todas y de todos, debe de existir una responsabilidad colectiva, para que las personas no se sientan excluidas o discriminada y por tanto puedan llevar a cabo su formación universitaria libre e igual que las demás personas.

Las personas LGTBIQ+ sufren muchos prejuicios sexogenéricos en el ámbito educativo, por lo que estas personas no son las únicas responsables de acabar con estos prejuicios si no que como se ha mencionado anteriormente es una responsabilidad colectiva.

En España se ha venido produciendo una transición progresiva de aceptación y de normalización de la diversidad sexual y de género, pero siempre y cuando esa "masculinidad" en los hombres y esa "feminidad" en las mujeres no desapareciesen.

Las personas transgéneros, los hombres que son femeninos y las mujeres masculinas, al margen de su orientación de deseo, siguen percibiendo esa discriminación denominada "plumofobia" (Pichardo, 2009), por lo tanto, hay un rechazo a la expresión masculina en las mujeres y un rechazo a la expresión femenina en los hombres.

La sociedad española acepta de mayor agrado la "orientación sexual" que la "diversidad de género" (Guasch y Mas, 2014). Se puede ver como la hipermasculinización creciente de los hombres homosexuales y su rechazo a esa pluma femenina ha conllevado a la "homonormatividad" (Moreno y Pichardo, 2006).

No se puede dar por hecho que las discriminaciones solo ocurren entre el alumnado, si no que la discriminación se da en todos los sentidos posibles. Se produce desde el personal docente e investigador hacia el alumnado, desde el PAS (Personal de Administración y Servicios) hacia otros toda miembros de la comunidad universitaria, también desde el propio alumnado hacia el personal docente e investigador y entre el personal docente e investigador.

Aunque se hayan dado algunos casos de homofobia por parte del personal docente e investigador universitario que han tomado notoriedad pública (Pérez, 2017), de forma rutinaria se pueden percibir algunas otras formas más o menos sutiles de homofobia y transfobia en las universidades. Al aparecer esta homofobia y esta transfobia en la vida rutinaria, tanto en la universidad como en la vida social y laboral de las personas LGTBIQ+, son normalizadas por estas personas que la sufren, que está presente tanto en el lenguaje como en comentarios, bromas, chistes, comunicación no verbal, etc.; que hacen moldear el sentido común de las personas, sean o no pertenecientes al colectivo LGTBIQ+.

La universidad es tanto un lugar de trabajo como un lugar de realización profesional y personal y como bien hace referencia el autor (Imop, 2017), que dice que solo se materializan las discriminaciones que conllevan a despidos, insultos o acoso, estas perciben que se como discriminaciones que son intolerables, pero se "normaliza" o se "soporta" otras situaciones discriminatorias, por eiemplo son las bromas sobre la homosexualidad o el lenguaje homófobo de ("maricón", "marimacho", etc.).

A lo largo de la historia la diversidad no ha sido tomada en consideración por lo que ha ido moldeando unos currículos académicos fuertemente androcéntricos y heteronormativos. Esta es otra de las discriminaciones silenciosas que se producen en las universidades con respecto a la diversidad sexual y de género. (Pichardo & Puche Cabezas, 2019).

A día de hoy, son muchas las universidades españolas que han tomado iniciativa en ofrecer másteres especializados en LGTBIQ+, como es el caso de la Universidad Complutense de Madrid, que ofrece el máster de "Estudios LGTBIQ+"; la Universidad de Barcelona que ofrece el máster en "Comunicación LGTBIQ+", etc.

En el caso de Andalucía la Universidad de Málaga es pionera en la comunidad andaluza en la transmisión de conocimientos de la diversidad LGTBIQ+ en sus estudios de máster, esta ofrece una asignatura de máster que se llama "Comunidad LGTBIQ+" que supone formar a personas capaces de intervenir y saber ayudar a la integración de personas LGTBIQ+ y a la intervención sociocomunitaria de las personas del colectivo.

Tal y como hace referencia el autor (Fernández-Garrido, 2017), muchas personas terminan su formación académica sin apenas tener alguna formación en diversidad sexual, ni saber cómo tratar a las personas LGTBIQ+ en las distintas formaciones universitarias.

El autor (Penna, 2012) también hace hincapié en que el alumnado no sabe cómo prevenir el acoso o bulliying homofóbico ni la transfobia.

En las universidades se han llevado a cabo la incorporación de protocolos de diversidad LGTBIQ+, que se han incorporado a los Planes de Igualdad y de Género, y en los protocolos de Acoso Sexual. En la Universidad de Sevilla y en la Escuela Universitaria de Osuna, tienen protocolos específicos que protegen a su comunidad universitaria ante este acoso.

3. LEYES QUE AMPARAN AL COLECTIVO LGTBIQ+

3.1. LEGISLACIÓN ESPAÑOLA QUE AMPARA AL COLECTIVO LGTBIO+

España es un país pionero en la instauración de legislación que ampara al colectivo LGTBIQ+, no solo a nivel europeo si no que también a nivel internacional. Es uno de los países que más derechos otorga al colectivo LGTBIQ+, pues considera tal y como viene recogida en la Constitución Española en el Título I de la misma en el art. 14. Este artículo prohíbe todo tipo de discriminación por cualquier circunstancia, condición personal o social.

editorial wanceulen - 71 -

Por lo que se podría extraer la siguiente legislación que ampara al colectivo:

Ley 13/2005 de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

Esta ley supuso un antes y un después para el colectivo, puesto que, debido a esta modificación del Código Civil español, los ciudadanos y ciudadanas homosexuales pueden contraer matrimonio. España fue un referente a nivel mundial en esta materia, pues reconocía un derecho muy esperado por todos los ciudadanos y ciudadanas LGTBIQ+.

ART. 44 Código Civil.

En el presenta artículo del Código Civil español reformado por la ley 13/2005, en el cual se dicta de que las personas que contraían matrimonio del mismo sexo tendrán la misma vinculación y requisitos que si lo contrajesen personas de distinto sexo.

Gracias a este artículo y a la reforma que sufre el Código civil español con la ley 13/2005, las personas LGTBIQ+, pueden contraer matrimonio en el territorio español, supuso y supone un derecho muy valorado.

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Esta ley se articuló con la intención de que las personas transexuales pudieran cambiarse su nombre, y que fuese reconocido judicialmente, ya que la inscripción y los cambios de nombre son registrados en el Registro Civil. Para ello se necesitaba una ley estatal que regulase esta materia por lo que la presente se creó en 2007, reconociendo este importante derecho a las personas LGTBIQ+.

Proposición de ley de Grupos Parlamentarios del Congreso.

Actualmente hay una proposición de ley Orgánica de igualdad social de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, de protección de la realidad trans y de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales. Ya que es sumamente importante que esta materia se una ley orgánica estatal, no como actualmente tenemos que cada comunidad autónoma dicta según considere, por lo que se crea una controversia. Por lo que los ciudadanos y ciudadanas piden que esta materia venga recogida en una ley orgánica estatal. (Congreso de los diputados, 2020).

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Con la presente ley se incluyó medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato. Esta ley mejora las condiciones sociales de las personas LGTBIQ+.

En su art. 28 Definiciones, viene reflejado que "cualquier orden discriminar a las personas por razón de racial origen 0 étnico. religión O convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación."

"El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios".

En su art. 34 dispone que, "el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona."

En su art. 35 Medidas de Acción Positiva, dispone que:

"Para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o se adopten medidas específicas a favor de determinados colectivos destinadas a prevenir o compensar las des- ventajas que les afecten relativas a las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección."

Artículo 37.1 Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

El Estatuto de los Trabajadores sufrió unas modificaciones en su art. 4, en el cual en el párrafo c) del apartado dos nos dice, que los trabajadores no pueden ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, y que una vez empleados no puede ser discriminados por orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convención, condición social...

De igual forma, pero en el párrafo e), "Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual."

Artículo 37.3El apartado 2 del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

"Las agencias de colocación deben garantizar en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate."

Artículo 37.4 El apartado 1 del artículo 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda modificado de la siguiente manera:

"Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español."

"Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación."

Artículo 39. Modificaciones de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

editorial wanceulen -73-

El párrafo c) del apartado 1 del artículo 3 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, queda redactado de la siguiente forma:

"c) La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate."

Artículo 40. Modificaciones del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

En el apartado uno del artículo 96 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral queda redactado de la siguiente forma:

"En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad."

Artículo 41. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Uno. El apartado 12 del artículo 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social queda redactado de la siguiente forma:

"Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación."

Artículo 42. Fomento de la igualdad en la negociación colectiva

"Los convenios colectivos podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual."

Por lo tanto y tal como expone la ley 62/2003, modifica otras leyes o alguno de sus artículos para que el colectivo LGTBIQ+, no sufra discriminación en la medida de lo posible o que al menos venga regulado en la siguiente ley, para que así sus derechos queden amparados.

El Estado se ha comprometido a lo largo de estos años a modificar leyes, y en la creación de otras nuevas para que el colectivo no sufra discriminación o al menos intentar que no la sufra, en cualquier caso, si alguna persona del colectivo sufriera discriminación estas podrían acogerse a la ley para defender sus derechos tal y como

viene recogido tanto en la Constitución Española como en el ordenamiento jurídico español.

3.2. LEGISLACIÓN ANDALUZA QUE AMPARA AL COLECTIVO LGTBIQ+.

La Comunidad Autónoma de Andalucía, es pionera en legislar derechos de esta índole para fomentar la inclusión social y eliminar la discriminación que sufren las personas LGTBIQ+, se podría decir que es una Comunidad Autónoma avanzada que otorga derechos necesarios y que apuesta por las personas del colectivo LGTBIQ+.

Por lo que Andalucía legisló las leyes que se pueden leer a continuación:

Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

Por la presente legislación creada por el parlamento andaluz, se pretendió que las personas del colectivo LGTBIQ+, no sufriesen la discriminación que aun sufren en algunas ocasiones, regulando ese hecho en la ley, es importante que este tipo de actos vengan recogidos como discriminación y como deben ser tratados, expuestos en una ley reguladora de la materia.

Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

Esta ley aprobada por el Parlamento de Andalucía se creó para garantizar a todos los andaluces y andaluzas sus derechos de igualdad de trato y de no discriminación de las personas LGTBIQ+ y de igual forma proteger a sus familiares en Andalucía. Esta ley viene regulando el ámbito educativo, el ámbito social, el ámbito familiar y medidas en el ámbito de la salud integral, sexual y

reproductiva. Supuso un antes y un después en la comunidad andaluza, ya que ha ayudado a combatir el acoso escolar por motivos de orientación sexual y diversidad sexual o identidad y expresión de género, así como la pertenencia a grupo familiar LGTBIQ+. La presente ley emprende medidas para la promoción de la inclusión y la visibilidad de las personas LGTBIQ+. También lleva a cabo la protección de la diversidad familiar, así como la asistencia psicológica de las personas LGTBIQ+.

3.3. LEGISLACIÓN EUROPEA QUE AMPARA AL COLECTIVO LGTBIQ+.

La Unión Europea también se ha pronunciado con estos hechos de discriminación intentado hacer que desaparezcan no solo en el plano de la unión si no que también en el plano internacional.

Artículo 21.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Dicha carta que es jurídicamente vinculante en el Unión Europea y que tiene la misma validez que los Tratados de la Unión Europea, expresó en su art. 21.1 que "se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, orígenes étnicos color, 0 sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual."

La Unión Europea es una fuerte impulsora de que las personas del colectivo LGTBIQ+ tengan los derechos que se merecen, y que esa discriminación existente desaparezca. No solo actúa creando Tratados vinculantes de dicha índole a los Estados Miembros si no que impone como requisito de pertenencia o nueva incorporación a los Estados Miembros actuar en contra la discriminación LGTBIQ+

editorial wanceulen -75 -

y que sean impulsores de legislaciones que mejoren las condiciones de vida de las personas que pertenecen a dicho colectivo.

Informe Sobre La Hoja De Ruta De La UE Contra La Homofobia Y La Discriminación Por Motivos De Orientación Sexual E Identidad De Género (2013/2183(INI))

Este informe aprobado en el Parlamento Europeo, establece recomendaciones para la Unión Europea y aunque no sea de obligado cumplimiento como una directiva obligatoria, pero, es de suma importancia ya que supone una lucha por los derechos de las personas LGTBIQ+ en Europa.

Dicho informe reformula algunas actuaciones de la Unión Europea y sus Estados Miembros para reconocer más garantía de derechos y libertades a las personas LGTBIQ+, por lo que supuso un gran avance por los derechos de las personas LGTBIQ+.

3.4. AMPARO DEL COLECTIVO LGTBIQ+ EN LEGISLACIONES Y ACTUACIONES INTERNACIONALES.

El colectivo LGTBIQ+ es vulnerado en todo el mundo, por lo que organizaciones como la ONU declara derechos a las personas del colectivo LGTBIQ+ que son vinculadas para todas las personas del mundo.

Los Principios de Yogyakarta

Estos Principios, llamados "Los Principios de Yogyakarta" engloban un amplio repertorio de normas de derechos humanos y la aplicación de los mismos a las cuestiones de orientación sexual y la identidad de género. Dichos Principios declaran la obligación vinculante de los mismos a los Estados en cuanto a implementar esos derechos humanos. Estos principios están organizados en 29 principios. Entre los cuales el Principio 2 se

ocupa de "los derechos a la igualdad y a la no discriminación", el Principio 4 se ocupa "del derecho a la vida", etc.

Estos principios son sumamente importantes para la comunidad LGTBIQ+ internacional, puesto que es muchos estados en concreto 69 Estados miembros de la ONU, continúan criminalizando los actos sexuales consensuales entre dos personas del mismo sexo, penalizando los actos homosexuales (Cortés, 2021).

ODS (OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTIBLE)

derechos Los de las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ vienen recogidos en "Los (ODS), donde se pretende que se eliminen todas las leyes que perjudiquen a las personas LGTBIQ+ y así acabar con mucha de la discriminación con la que conviven millones de personas en todo el mundo. Estos objetivos tienen como la finalidad de que ninguna persona sea excluida y menos aún en este hecho en particular como ser torturado, discriminado, o incluso condenado no solo a cadenas perpetuas si no que también condenado a muerte. Por lo que las Naciones Unidas (ONU), pretende coordinar a todos los países del mundo para que eliminen sus leyes discriminatorias y tener otras que protejan y amparen a este colectivo tan discriminado (Martínez-Solimán, 2015).

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos viene recogido en su art. 7 que "todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación." Como viene recogido expresamente en la Declaración Universal de los Derechos

Humanos todas las personas en el mundo tienen el derecho de no sufrir discriminación.

4. METODOLOGÍA

Se ha utilizado una técnica cualitativa para la recogida de datos, concretamente se ha realizado una encuesta que ha cribado a cuarenta personas, de diferentes edades, sexo, procedencia universitaria, nivel de estudios y distintos grados universitarios que los encuestados están llevando a cabo o ya han terminado. Se han realizado una serie de preguntas relacionadas con el colectivo LGTBIQ+, para saber si las personas de dicho colectivo, y la sociedad en general, consideran que las leyes sobre este colectivo están correctamente legisladas, además de también obtener información sobre el grado de inclusión y diversidad su universidad en relación a este tema.

Las preguntas realizadas en la encuesta fueron las siguientes:

Edad, sexo, universidad de procedencia, formación académica y grado universitario que están realizando o ya han realizado.

Dentro del apartado de preguntas en relación al colectivo LGTBIQ+ se han realizado las siguientes:

- "¿Te sientes identificado/a con el colectivo?" En la cual se daba la opción de contestar con "sí" o "no".
- "¿Estás de acuerdo con las relaciones sentimentales del colectivo LGTBIQ+?"
 En la cual se daba la opción de contestar con "sí" o "no".
- "De una escala del 1 al 5, ¿Estás de acuerdo con que dos personas del mismo sexo muestren afecto en público?" Se mostraba una escala del uno al cinco en la cual podrían marcar libremente entre esos números siendo uno el mínimo y cinco el máximo.

- "De una escala del 1 al 5, ¿Estás de acuerdo con que dos personas del mismo sexo muestren afecto en público?" Se mostraba una escala del uno al cinco en la cual podrían marcar libremente entre esos números siendo uno el mínimo y cinco el máximo.
- "Respecto a las leyes que tenemos hoy en día sobre el colectivo LGTBIQ+, de una escala del 1 al 5 muestra tu agrado sobre si consideras que son adecuadas."
 Se mostraba una escala del uno al cinco en la cual podrían marcar libremente entre esos números siendo uno el mínimo y cinco el máximo.
- "De una escala del 1 al 5, ¿como de LGTBIQ+ friendly (simpatizante) es tu universidad?" Se mostraba una escala del uno al cinco en la cual podrían marcar libremente entre esos números siendo uno el mínimo y cinco el máximo.
- "¿Has sufrido alguna vez acoso respecto a tu orientación sexual?" En la cual se daba la opción de contestar con "sí" o "no".
- "Si has sufrido acoso, ¿Podrías decir de parte de quiénes?" En esta pregunta se daban varias opciones a elegir entre "alumnos/as", "profesores" o "otra opción" con posibilidad de decir cual tipo seria esta última.
- "¿El profesorado apuesta por la diversidad?" En la cual se daba la opción de contestar con "sí" o "no".
- "¿Si hay alguna discriminación tu universidad actúa de forma adecuada y resuelve el problema de forma coherente?" En la cual se daba la opción de contestar con "sí" o "no".
- "Si has tenido alguna buena o mala experiencia, ¿te importaría comentármela?" Esta pregunta aparte de no ser obligatoria para contestar aparece con la opción de escribir un texto.

Todas estas preguntas, incluidas en la encuesta, se han distribuido, mediante un enlace por medio de Google Forms, en

EDITORIAL WANCEULEN -77 -

distintas redes sociales, whatsapp, correo electrónico, etc para poder obtener los datos que seguidamente se analizarán.

5. RESULTADOS

Se han obtenido los siguientes resultados.

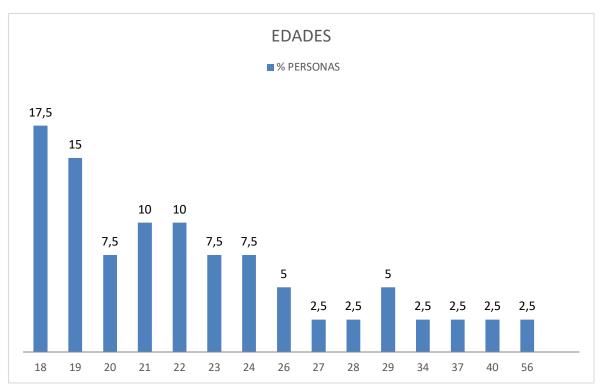


Gráfico 5.1: Edades de las personas cribadas

Fuente: Elaboración propia basada en los datos extraídos de Google Forms con la encuesta realizada

Viendo el gráfico 5.1 se puede observar que el grupo de edad con mayor porcentaje de participación en la encuesta es el de 18 años, el cual representa el 17,5% de las personas encuestadas. Seguido de ese grupo está el de 19 años, el cual representa un 15%. Y los siguientes más significativos serían los grupos de edad de 21 y 22 años

con un 10% de participación en ambos. Los grupos de mayor edad presentan una menor participación, aunque como se puede ver la participación es variada desde los 18 años hasta los 56 años.

A continuación, se va exponer un gráfico que representa en porcentaje el tipo de sexo que ha participado en la encuesta.

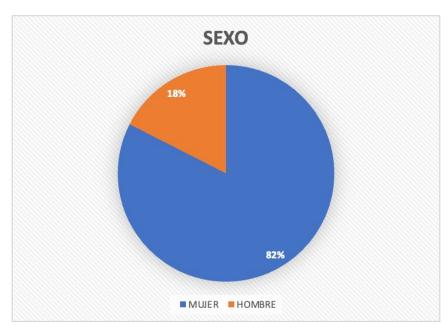


Gráfico 5.2: Estratificación por sexo

Fuente: Elaboración propia basada en los datos extraídos de Google Forms con la encuesta realizada

Observando el gráfico 5.2 se puede ver que el porcentaje de mayor participación es el de las mujeres, con un 82% de participación, y tan sólo un 18% de participación de hombres. La participación de las mujeres en esta encuesta supone casi la totalidad de la muestra.

Seguidamente se va a exponer un gráfico donde se muestra de forma dinámica y en porcentaje la cantidad de personas que han sido participes de esta encuesta diferenciándolas según la universidad de procedencia.

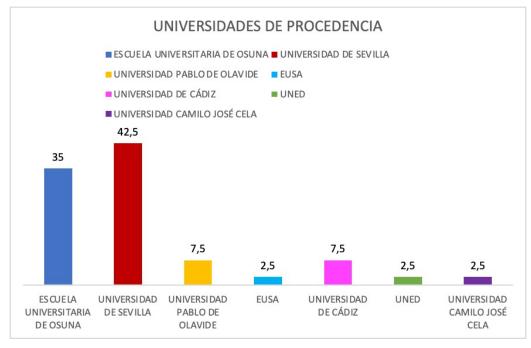


Gráfico 5.3: Las diferentes universidades de procedencia

Fuente: Elaboración propia basada en los datos extraídos de Google Forms con la encuesta realizada.

editorial wanceulen - 79 -

Observando el gráfico 5.3 se percibe que hay siete universidades diferentes de procedencia de las personas encuestadas. Se puede ver que el mayor porcentaje con un 42,5% corresponde a la Universidad de Sevilla, que sería la universidad que más representación tiene en nuestra encuesta. Seguida de esta universidad se encuentra la Escuela Universitaria de Osuna con una 35%. Las participación del demás universidades no tienen una gran participación en porcentaje, pero dos de ellas coinciden en nivel de participación en un 7,5% que serian la Universidad Pablo de Olavide y la Universidad de Cádiz. Las tres universidades restantes también coinciden en su porcentaje de participación con un 2,5% cada una, que serian EUSA, la UNED, y la Universidad Camilo José Cela.

A continuación, se puede observar en el gráfico 5.4 el porcentaje de personas agrupadas según el nivel de estudios que tenían cuando realizaron la encuesta.

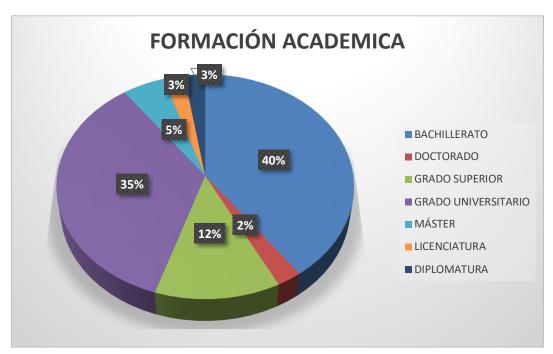


Gráfico 5.4: Formación Académica Fuente: Elaboración propia basada en los datos extraídos de Google Forms con la encuesta realizada.

Se puede observar en el gráfico 5.4 que hay siete diferentes formaciones académicas. El nivel más bajo de estudios es bachillerato y el nivel más alto es el doctorado. Viendo el porcentaje, se puede observar que el mayor número de personas están situadas en el nivel de estudios de bachillerato con un 40%, seguido de este nivel de estudios se encuentra el de grado universitario que cuenta con un 35% y el

siguiente más destacado es el nivel de estudios de grado superior con un 12%. El nivel de estudios con menos porcentaje es el doctorado que cuenta con un 2% de la participación.

Seguidamente vamos a tratar el gráfico de los diferentes grados universitarios que las personas encuestadas están llevando a cabo o han realizado.



Gráfico 5.5: Los diferentes grados universitarios realizados o llevados a cabo Fuente: Elaboración propia basada en los datos extraídos de Google Forms con la encuesta realizada.

En el gráfico 5.5 expuesto se puede ver la gran diversidad de grados que las personas encuestadas están llevando a cabo o que ya han realizado. El mayor porcentaje corresponde al grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos con un 25% de las personas encuestadas. Los dos

siguientes grados con mayor participación, ambos con un 15% de participación de las personas encuestadas, corresponden al grado en Educación Infantil y al grado en Publicidad y Relaciones Públicas. El otro grado más significativo, con una participación de las personas encuestadas

EDITORIAL WANCEULEN -81-

con un 10%, es el grado en Educación Primaria.

A continuación, se va exponer el gráfico de la pregunta de "¿Te sientes identificado/a con el colectivo?"



Gráfico 5.6: Personas que sienten identificadas con el colectivo LGTBIQ+ Fuente: Elaboración propia basada en los datos extraídos de Google Forms con la encuesta realizada

Como se puede observar en el gráfico 5.6, el 58% de las personas encuestadas no se sienten identificadas con el colectivo LGTBIQ+. Esto implica que casi el 50% de las personas encuestadas se sienten identificadas con el colectivo LGTBIQ+, por

lo tanto dato importante a tener en cuenta dada la relevancia del tema.

Seguidamente se va exponer el gráfico que se corresponde con la pregunta "¿Estás de acuerdo con las relaciones sentimentales del colectivo LGTBIQ+?" se han obtenido los siguientes resultados.



Gráfico 5.7: Personas que están de acuerdo con las relaciones sentimentales LGTBIQ+ Fuente: Elaboración propia basada en los datos extraídos de Google Forms con la encuesta realizada.

El gráfico 5.7 presenta por unanimidad la misma repuesta para todas las personas encuestadas, es decir un 100%, todas estas personas están de acuerdo con que las personas del colectivo LGTBIQ+ mantengan relaciones sentimentales entre sí.

A continuación, se expone el gráfico que corresponde con la pregunta de "de una escala del 1 al 5, ¿estás de acuerdo con que dos personas del mismo sexo muestren afecto en público?"

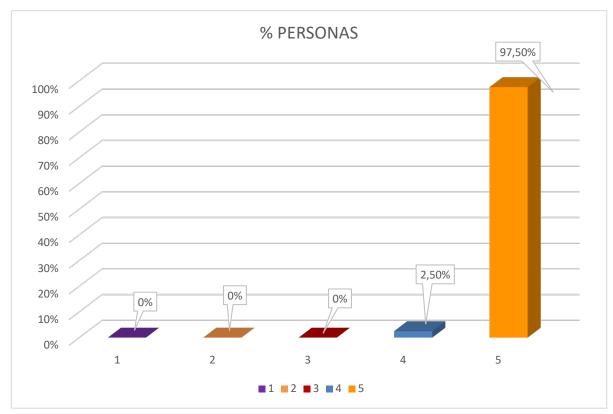


Gráfico 5.8: Personas que están de acuerdo a que dos personas del mismo sexo muestren afecto en público

Fuente: Elaboración propia basada en los datos extraídos de Google Forms con la encuesta realizada.

Del gráfico 5.8 podemos ver como la respuesta número cinco es la más señalada por las personas encuestadas, en concreto tiene un valor del 97,5%, por lo que se puede concluir que las personas casi en su totalidad muestran que estarían de acuerdo con que dos personas del mismo sexo muestren afecto en público, y tan solo el 2,5% pone una puntuación de 4 sobre que

las personas del mismo sexo muestren afecto en público.

A continuación, se va exponer el gráfico correspondiente con la pregunta sobre "respecto a las leyes que tenemos hoy en día sobre el colectivo LGTBIQ+, de una escala del 1 al 5 muestra tu agrado sobre si consideras que son adecuadas." De la cual se han extraído los siguientes datos.

EDITORIAL WANCEULEN -83-

DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DAVID SÁNCHEZ RAMOS Y Mª EUGENIA REYES GARCÍA

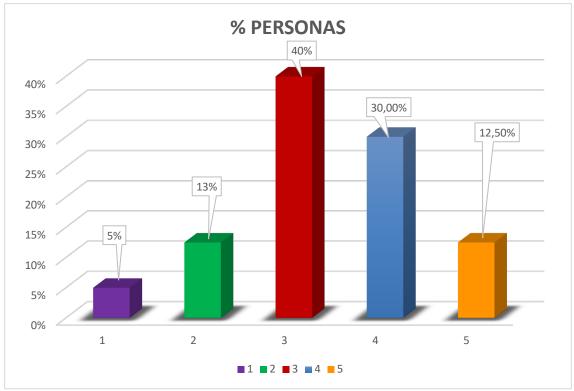


Gráfico 5.9: Consideración sobre si son adecuadas las leyes LGTBIQ+.

Fuente: Elaboración propia basada en los datos extraídos de Google Forms con la encuesta realizada.

Observando el gráfico 5.9 se puede ver como el 40% de las personas encuestadas han puntuado con un 3 en una escala del 1 al 5 (siendo 1 el mínimo y 5 el máximo), por lo que no se consideran las leyes totalmente adecuadas. El porcentaje siguiente más destacado es en la puntuación 4 la cual representa el 30% del total de las personas encuestadas. La puntuación máxima (5) representa el 12,5% de las personas

encuestadas. Por lo tanto un 82,5% de los encuestados considera que no son adecuadas las leyes que tenemos hoy en día sobre el colectivo LGTBIQ+.

Seguidamente se va exponer el gráfico que se corresponde con la pregunta que trata "de una escala del 1 al 5, ¿como de LGTBIQ+ friendly (simpatizante) es tu universidad?"

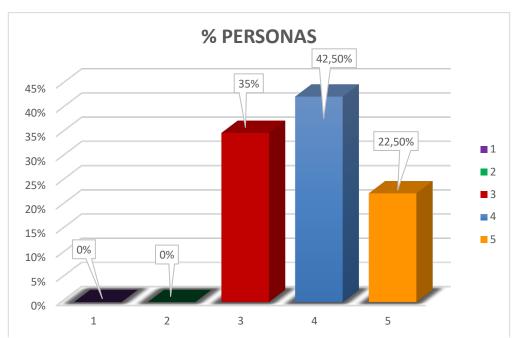


Gráfico 5.10: Como de LGTBIQ+ friendly (simpatizante) es la universidad de donde procede cada persona

Fuente: Elaboración propia basada en los datos extraídos de Google Forms con la encuesta realizada.

Del gráfico 5.10 se puede extraer cómo de simpatizante es la universidad de procedencia de cada una de las personas encuestadas. El 42,5% de las personas encuestadas señalan la puntuación 4, el 35% de las personas encuestadas puntúan 3, y el porcentaje restante en concreto el 22,5% corresponde a la puntuación 5, por lo tanto,

un 100% han contestado que su universidad es bastante o muy simpatizante con el colectivo.

Seguidamente se va a exponer el gráfico correspondiente a la pregunta sobre si las personas encuestadas han sufrido alguna vez acoso por orientación sexual.



Gráfico 5.11: Acoso por orientación sexual

Fuente: Elaboración propia basada en los datos extraídos de Google Forms con la encuesta realizada.

editorial wanceulen - 85 -

DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DAVID SÁNCHEZ RAMOS Y Mª EUGENIA REYES GARCÍA

Como se puede observar en el gráfico 5.11 el 90% de las personas encuestadas no han sufrido acoso, pero existe un preocupante 10% de las personas encuestadas que sí han sufrido acoso por su orientación sexual.

El siguiente gráfico que se va a tratar va relacionado con los datos extraídos de la

pregunta de si la persona sufrió acoso por parte de que personas ha sufrido ese acoso por orientación sexual. Hay que decir que esta pregunta sólo la tenían que contestar aquellas personas que hubiesen puesto un "sí" en la pregunta anterior, es decir, que hubieran sufrido acoso por su orientación sexual.

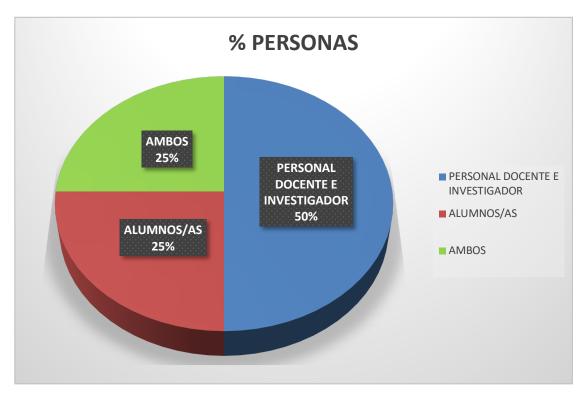


Gráfico 5.12: Acoso por orientación sexual estratificado por grupos sociales Fuente: Elaboración propia basada en los datos extraídos de Google Forms con la encuesta realizada.

El gráfico 5.12 se muestra como la mitad (50%) de las personas que contestaron esta pregunta recibieron acoso por orientación sexual en su universidad por parte del personal docente e investigador, el 25% recibió acoso por parte de los alumnos y alumnas, y el otro 25% recibió acoso tanto

de los alumnos/as como por parte del personal docente e investigador.

A continuación, el siguiente gráfico representa de forma gráfica la pregunta de si el profesorado apuesta por la diversidad, de la cual se ha extraído los siguientes datos.

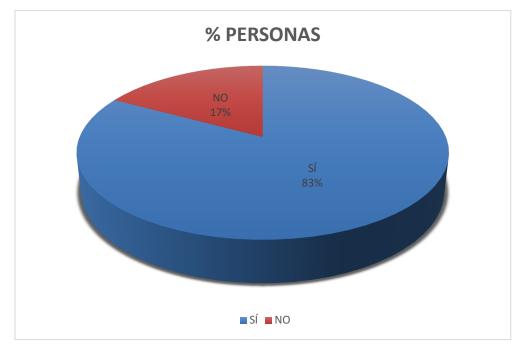


Gráfico 5.13: ¿El profesorado apuesta por la diversidad?

Fuente: Elaboración propia basada en los datos extraídos de Google Forms con la encuesta realizada.

En el gráfico 5.13 se puede observar como el 83% de las personas encuestadas contestan a que el profesorado apuesta por la diversidad, aunque hay un 17% de las personas encuestadas que han contestado que "no".

Seguidamente se va a exponer el último gráfico que se corresponde con la pregunta de que "si hay alguna discriminación en tu universidad, ¿actúa de forma adecuada y resuelve el problema de forma coherente?".

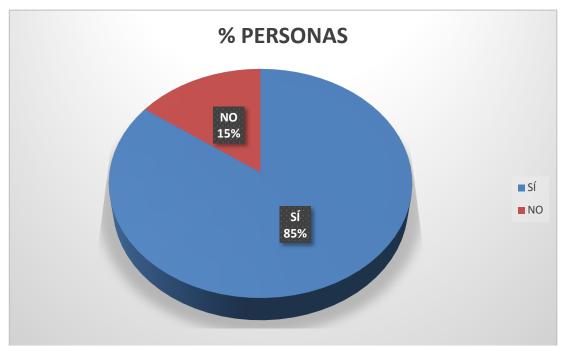


Gráfico 5.14: ¿Si hay discriminación la universidad lo resuelve? Fuente: Elaboración propia basada en los datos extraídos de Google Forms con la encuesta realizada

EDITORIAL WANCEULEN -87-

DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DAVID SÁNCHEZ RAMOS Y Mª EUGENIA REYES GARCÍA

En el gráfico 5.14 se puede observar como el 85% de las personas encuestadas contestan que "sí" a que la universidad responde de forma adecuada cuando hay alguna discriminación, aunque el 15% de las personas encuestadas contestan de forma contraria.

A continuación, se van a exponer una serie de comentarios que voluntariamente han contestado cinco personas de las encuestadas:

"Dentro de mi universidad existe totalmente la inclusión de la diversidad sexual"

"Me echaron de casa por ser gay, además sufrí acosos durante años por parte de alumnos y los profesores no ayudaban en el caso"

"Catalogada como malas experiencias en relación a comentarios realizados por otras personas (alumnos de otras formaciones: ejemplo ADE) hacia el colectivo. Comentarios discriminatorios hacia el tipo de relación con pareja, tipo de conducta, forma de expresarse, aspecto estético, etc."

"Discriminación verbal hacia un amigo del colectivo LGTBIQ+"

"Un profesor hizo comentarios homófobos y tránsfobos"

6. CONCLUSIONES

Partiendo de la información que vemos cada día podemos observar que la discriminación por orientación sexual sigue presente en la actualidad, que muchas personas son discriminadas y, no solo eso sino que además, sufren acoso por ello.

Como se ha reflejado en el artículo la discriminación produce efectos muy negativos en las víctimas. A lo largo de la historia este colectivo ha sido discriminado

violentamente, atentando contra derechos fundamentales como es el derecho a la vida. Muchas personas han sido asesinadas, torturadas y tratadas como enfermas, una aberración que por suerte está cambiando y que cada vez son más los países que se posicionan en contra de la discriminación por la orientación sexual de cada persona.

En el presente artículo podemos ver como la discriminación por orientación sexual sigue existiendo en la universidad.

Se puede ver que es sumamente importante destacar el hecho de que las personas que la sufren se ven en un "túnel sin luz", ya que lo único que pretenden es ser felices, poder querer a las personan que quieran, independientemente del sexo que tengan, pero lo más importante es que estas personas quieren ser ellas mismas.

Las personas del colectivo LGTBIQ+, como se puede observar en la encuesta, no solo han sufrido esta discriminación por parte de sus compañeros o compañeras si no que también por parte del personal docente e investigador.

Todo esto parece ser algo surrealista, que este tipo de cosas sigan ocurriendo en el siglo XXI, pero la realidad es que sí. Es cierto que las universidades se han tomado muy enserio este tema, pues están creando protocolos de actuación ante ello, pero se deja ver que algo está fallando cuando esto sigue ocurriendo, algo que, como se puede saber, es un sentimiento doloroso para las personas que lo sufren.

Para la mejora institucional universitaria sobre este aspecto social se podrían crear una serie de iniciativas como podrían ser: creación de jornadas sobre la discriminación por orientación sexual, se podrían reforzar los protocolos actuales y prestar más atención sobre esto, puesto que ninguna persona debe sentirse discriminada, ya que ni es aceptable ni saludable sentirse de esa

forma. La institución universitaria también podría crear un consejo antidiscriminación-LGTBIQ+, ya que esto haría ver a las personas que no están solas y que si ocurriese algo podrían acudir a recibir ayuda. También sería importante llevar mensualmente o anualmente algún tipo de seguimientos sobre la discriminación en el entorno universitario, realizando estudios sociales sobre esta discriminación. Se podría crear o visibilizar la figura del "mentor-LGTBIQ+", figura que podría ayudar a las alumnas y alumnos de forma cercana a tratar los problemas que se les presenten en su etapa educativa en la universidad.

Todas estas iniciativas que pueden tomar las universidades sobre la diversidad sexual deberían de ser visibles, para que la comunidad universitaria conociese que la universidad muestra afecto a este colectivo y les ayuda a seguir avanzando en el desarrollo de sus vidas, que se podría visibilizar con (logos, paneles informativos, cartelería, etc.), con todo ello sería posible la mejora del clímax universitario de las LGTBIQ+. personas Otra actuación importante para visibilizar la diversidad en la universidad es que la misma se pronuncie cuando existan delitos de odio cometidos por orientación sexual, además de ser partícipe y de organizar eventos en días señalados para el colectivo. Todo ello contribuirá a que las personas del colectivo LGTBIQ+ no se sientan discriminadas ni apartadas, si no que sientan que su universidad les apoya y que pueden formarse siendo ellas mismas sin necesidad alguna de esconderse.

Para terminar, las discriminaciones que han sufrido o percibido algunas de las personas encuestadas hacen ver que la responsabilidad colectiva es de todas y todos y que estas situaciones tan desagradables no pueden darse en ningún entorno, pero aún menos en el lugar donde van a formarse como profesionales futuros.

BIBLIOGRAFÍA

Agustín, S. (2009). Diversidad sexual en las aulas. Evitar el bullying o acoso homofóbico. Badajoz: Fundación Triángulo y Plural.

Antonio, R., Pinto, T., Pereira, C., Farcos, D. y Moleiro, C. (2012). *Bullying* homofóbico no contexto escolar en Portugal. Psicología, 26(1), 17-32. https://doi.org/10.17575/rpsicol.v26i1.260

Atienza Monereo, C. (2015). Aproximación conceptual a la orientación sexual e identidad de género: estrategias político-jurídicas para la reivindicación de derechos del colectivo de LGBT. I + G 2014. Aportaciones a la Investigación sobre Mujeres y Género. V Congreso Universitario Internacional Investigación y Género (pp. 1231-1248).

Birkett, M., Espelage, D., L. y Koenig, B. (2009). LGB and questioning students in schools: the moderating effects of homophobic bullying and school climate on negative outcomes. Journal Youth Adolesc, 38(7), 989-1000. https://doi.org/10.1007/s10964-008-9389-1

Comunidad de Madrid. (2016). LEY 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid. Boletín Oficial De La Comunidad De Madrid, 190, 11-40.

https://www.bocm.es/boletin/CM _Orden_BOCM/2016/08/10/BOCM-20160810-1.PDF

CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado). (2021). *Diversidad sexual y de género* [Ilustración]. https://www.cear.es/wp-content/uploads/2021/03/Guia-practica-fomento-inclusivo.pdf

Cabral, M., Carpenter, M., Ehrt, J., Kara, S., Narrain, A., Patel, P., Sidoti, C. y

EDITORIAL WANCEULEN -89-

DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DAVID SÁNCHEZ RAMOS Y Mª EUGENIA REYES GARCÍA

Tabengwa, M. (2007). Principios de Yogyakarta.

http://yogyakartaprinciples.org/wp-ontent/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

COGAM (2013). Homofobia en las aulas: ¿Educamos en la diversidad afectivo sexual? Madrid: FELGTBI.

http://www.felgtb.org/tem as/educacion/documentacion/in vestigaciones/i/5433/449 /cogam-homofobia-en-las-aulas-2013

Congreso de los diputados. (2020). https://www.congreso.es/busqueda-de-iniciativas?p_p_id=iniciativas&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_iniciativas_mode=mostrarDetalle&_iniciativas_legislatura=XIV&_iniciativas_id=122%2F00 0104

Cortés, J. I. (2021, 28 enero). Cuando ser uno mismo se paga con la vida. Amnistía Internacional.

https://www.es.amnesty.org/en-queestamos/blog/historia/articulo/asesinatoscolectivo-lgbti/

D´Augelli, A. R., Pilkington, N. W. y Hershberger, S. L. (2002). Incidence and Mental Health Impact of Sexual Orientation Victimization of Lesbian, Gay, and Bisexual Youths in High School. School Psychology Quarterly, 17(2), 148-167. https://doi.org/10.1521/scpq.17.2.148.208

De Souza, J. M. D., Pereira, J. P. D. y Faro, A. (2015). *Bullying* and Homophobia: Theoretical and Empirical Approaches. *Psicología Escolar e Educacional*, 19(2), 289-298. https://doi. org/10.1590/2175-3539/2015/0192837

Derechos de las personas LGBTI y qué hace Amnistía para protegerlas. (2019). Amnesty International.

> https://www.amnesty.org/ es/what-wedo/discrimination/lgbt-rights/

FELGTB y COGAM (2013). Acoso escolar (y riesgo de suicidio) por orientación

sexual e identidad de género: Fracaso del Sistema Educativo. Madrid, FELGTB. http://www.felgtb.org/temas/educacion/do cumentacion/

investigaciones/i/3363/449/acoso-escolary-riesgo-de-suicidio- por-orientacionsexual-e-identidad-de-genero-fracaso-delsistema-educativo

Frías, M.D. (2005). Familias homoparentales. En A. Simonis (Eds.), *Educar en la diversidad* (pp. 61-80). Barcelona: Alerte

García, M. (2015). Orientación sexual y homofobia en adolescentes españoles. (Trabajo Fin de Grado en Psicología). Barcelona: Universitat Jaume I.

Gualdi, M., Martelli, M., Wilhelm, W., Biedroń R., Graglia, M. & Pietrantoni, L. (2008). Bullismonellescuole: manualeinsegnanti. Bologna: Arcigay. Recuperado en http://www.arcigay.it/wpcontent/uploads/2008-Schoolmate Manuale-per-insegnanti1.pdf

Kerbo, H. R. (2004). Estratificación social y desigualdad. El conflicto de clase en perspectiva histórica, comparada y global. Madrid: Mac Graw-Hill

Kolbert, J. B., Crothers, L. M., Bundick, M. J., Wells, D. S., Buzgon, J., Berbary, C. y Senko, K. (2015). Teachers' Perceptions of *Bullying* of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Questioning (LGBTQ) Students in a Southwestern Pennsylvania Sample. *Behavioral Sciences*, 5(2), 247-263.

Fernández-Garrido, S. (2017): Diagnóstico participativo de las problemáticas que presentan las personas TLGBQI+ en salud sexual, reproductiva y derecho al ejercicio de la identidad en el municipio de Madrid. Madrid: Ayuntamiento de Madrid.

Guasch y Mas, J. (2014): "La construcción médico-social de la transexualidad en España (1970-2014)", Gazeta de Antropología, 30 (3).http://hdl.handle.net/10481/33813.

Imop Insights (2017): Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia

espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - IMIO.

Informe Sobre La Hoja De Ruta De La UE Contra La Homofobia Y La Discriminación Por Motivos De Orientación Sexual E Identidad De Género (2013/2183(INI))

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social

Ley 13/2005 de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

Levin, J., & McDevitt, J. (1993). Hate crimes: The rising tide of bigotry and bloodshed, NY: Plenum Press.

Martínez-Solimán, M. (2015, 29 septiembre). El fin de la discriminación LGBTI, clave para alcanzar los ODS. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. https://www.undp.org/content/undp/es/home/blog/2015/9/29/Ending-discrimination-based-on-gender-identity-and-sexual-orientation-is-key-to-achieving-the-SDGs.html

Martxueta, A. & Etxeberria, J. (2014). Análisis diferencial retrospectivo de las variables de salud mental en lesbianas, gais y bisexuales (LGB) víctimas de bullying homofóbico en la escuela. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 19(1), 23-35.

https://doi.org/10.5944/rppc.vol.19.num.1. 2014.12980

Mercado-Mondragón, J. (2009). Intolerancia a la diversidad sexual y crímenes por homofobia: Un análisis sociológico. *Sociológica*, 24,123-156.

Meyer, E. J. (2009): Gender, Bullying and Harassment. Strategies to End Sexism and Homophobia in Schools. Nueva York: Teachers College Press.

Ministerio de Desarrollo Social. (2018). Diversidad sexual. Orientación sexual e identidad de género. (M. Campo verde Nolivos & D. F. Paz Enríquez (eds.); 1a). Consejo Nacional para la Igualdad de Género.

Mooij, T. (2015). Relevance of student and contextual school variables in explaining a student's severity of violence experienced. *Teachers and Teaching*, 21(8), 926-940. https://doi.org/10.1080/13540602.2015.1005864

Moreno, A. y Pichardo, J. I. (2006): "Homonormatividad y existencia sexual. Amistades peligrosas entre género y sexualidad", AIBR Revista de Antropología Iberoamericana, 1(1): 143-156. https://doi.org/10.11156/aibr.010110.

Olweus. D. (1998). "Conductas de acoso y amenaza entre escolares". Madrid: Morata.

Penna, M. (2012): Formación del profesorado en la atención a la diversidad afectivo-sexual. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. [Tesis doctoral].

Pérez, M. (2017): "Condenados a tres meses de cárcel por protestar en la universidad contra un profesor homófobo", *ElDiario.es*.

https://www.eldiario.es/ga licia/movimientos_sociales/Cond enados-protestar-universidadprofesorhomofobo_0_618738482.html.

Pichardo, J. I., y Puche Cabezas, L. (2019). Universidad y diversidad

EDITORIAL WANCEULEN - 91 -

DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DAVID SÁNCHEZ RAMOS Y Mª EUGENIA REYES GARCÍA

sexogenérica: barreras, innovaciones y retos de futuro. *Methaodos Revista De Ciencias Sociales*, 7(1), 10–26. https://doi.org/10.17502/m.rcs.v7i1.287

Pichardo, J. I. ed. (2009): Adolescentes ante la diversidad sexual. Homofobia en los centros educativos. Madrid: Catarata.

Poteat, V. P. & Espelage, D. L. (2005). Exploring the relation between *bullying* and homophobic verbal content: The Homophobic Content Agent Target (HCAT) Scale. *Violence and Victims*, 20, 513-528. https://doi.org/10.1891/0886-6708.2005.20.5.513

Rodríguez Zepeda, J. (2005). Definición y concepto de la no discriminación. El cotidiano, (134).

> http://www.utxj.edu.mx/d eptos/madig/recursos/docs/Arti culoJesusRodriguez.pdf

Samaniego, J. L. y Bermúdez, D. A. (2015). Discriminación hacia jóvenes homosexuales en su entorno educativo. (Tesis de Licenciatura). Cuenca: Universidad de Cuenca. http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/23311

Suarez Cabrera, J.; Ramírez Rojas, A.; Bernardo Ojeda López, O.; Flores Rodríguez, L.; Santana Jaimes, R. y González Talamantes, S.(2016). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Printed in Mexico.

Toro-Alfonso, J. (2012). El Estado Actual de la Investigación Sobre la Discriminación Sexual. *Terapia Psicológica*, Vol. 30, N° 2, 71-76.

Vega, J. A. (2013). La pandemia del bullyingen México: políticas sociales urgentes. Revistas Trabajo Social UNAM, 7(4), 71-87.

Empleabilidad de los egresados en FYCO, RR.LL y RR.HH y Doble Grado en FYCO y RR.LL y RR.HH de la Escuela Universitaria de Osuna. Tipos de contratos.

Rosa Jurado Arjona

Resumen:

El presente artículo aborda el tema de la inserción laboral de los egresados en tres de los siete Grados que se imparten actualmente en la Escuela Universitaria de Osuna: el Grado en Finanzas Contabilidad, el Grado en Humanos y Relaciones Laborales y, por último, el Doble Grado en Finanzas y Contabilidad y Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Para ello, se ha llevado a cabo un minucioso trabajo de campo mediante la aplicación de un cuestionario como método de sondeo y obtención de información. A través de sus resultados, se ha conocido y analizado cómo es la vida laboral y la satisfacción académica y profesional de los egresados. Además, se estudiarán detenidamente tanto los tipos de contratos aplicados por las empresas a los sujetos examinados, como el término empleabilidad y los factores que lo condicionan.

Palabras clave:

Empleabilidad; Inserción Laboral; Egresados; Tipos de contratos; Satisfacción.

1. INTRODUCCIÓN: OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

El artículo que se presenta a continuación pretende aproximar al lector a la realidad laboral de los egresados de la Escuela Universitaria de Osuna en los siguientesgrados impartidos:

- Grado en Finanzas y Contabilidad.
- Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
- Doble Grado en Finanzas y Contabilidad y Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

El objetivo principal de este estudio consiste, por tanto, en el análisis de dicha situación laboral considerando los siguientes aspectos:

- El ámbito y el municipio de trabajo.
- El tipo y la duración del contrato.
- El sector de trabajo o actividad económica desempeñada.
- La categoría profesional.

No obstante, también se ocupa del conocimiento de otros hechos como:

EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA E.U. DE OSUNA ROSA JURADO ARJONA

- La titulación elegida y los motivos de acceso a la misma.
- La promoción laboral.
- · La retribución.
- El nivel de emprendimiento.
- La realización de prácticas en empresa.
- La satisfacción académica.
- La satisfacción con su situación laboral actual.

La elección del tema se justifica, en primer lugar, por la necesidad de actualizar y ampliar los datos de estudios existentes al respecto. Anteriormente se han realizado sondeos similares, pero, en este caso, se examina la situación de todos los egresados desde la implantación de los Grados hasta el curso 2016/2017. Este lapso temporal que engloba a la totalidad de los egresados ofrece una visión amplia de estudio y mayor fiabilidad en los resultados obtenidos.

En segundo lugar, el artículo se fundamenta en el interés de la Escuela Universitaria de Osuna por conocer la realidad laboral de sus egresados y las salidas profesionales que realmente encuentran los mismos al finalizar los estudios. Además, puede servir para adecuar las enseñanzas y conocimientos al mercado laboral actual; y, al mismo tiempo, para promocionar y dar a conocer el centro a futuros estudiantes los aue aún desconozcan su existencia y su oferta educativa.

En último término y a título personal, resulta satisfactorio y alentador aportar los resultados del trabajo de campo que a continuación se exponen en beneficio de toda la comunidad educativa de la Escuela Universitaria de Osuna, así como ampliar conocimientos en una materia como el Derecho del Trabajo, que atañe a toda la población laboral.

En cuanto a la organización del artículo, se va a estructurar en seis capítulos. En este Capítulo 1, se encuentra la introducción, que detalla los objetivos y la justificación de la elección del tema.

En el Capítulo 2 se trata la metodología utilizada para obtener y analizar la información del trabajo de campo y las fuentes necesarias para la elaboración del marco teórico.

En el Capítulo 3 se detalla la primera parte de los fundamentos teóricos del trabajo, dedicada al concepto de empleabilidad, un término de nueva inserción en la Real Academia Española (RAE), y a los factores que la condicionan.

En el Capítulo 4 se expone la segunda parte de los fundamentos teóricos del trabajo, que analiza los tipos de contratos más frecuentes en el mercado de trabajo.

En el Capítulo 5 se aborda el tema principal del artículo correspondiente al estudio de la información extraída del cuestionario. Dicho análisis se transmite al lector a través de los numerosos gráficos elaborados a partir de las respuestas obtenidas y de los comentarios objetivos de cada uno de ellos.

En el Capítulo 6 se muestran las conclusiones del trabajo de campo, resaltando los aspectos más significativos de la información obtenida, así como un comentario más personal y subjetivo de los resultados. También se plasman las propuestas de mejora que se observan y las futuras líneas por las que puede discurrir la investigación.

Para finalizar se expone la bibliografía consultada y el cuestionario empleado para el trabajo de campo como anexo complementario, así como el enlace de acceso al mismo en Internet.

2. METODOLOGÍA Y FUENTES

Antes de abordar este capítulo, es necesario indicar que se ha decidido modificar el título del artículo y actualizarlo con el término *empleabilidad* que reemplaza al de inserción laboral. Adicionalmente, se le dedica al estudio de este término el Capítulo 3 de Fundamentos Teóricos I.

Este artículo se divide en dos partes claramente diferenciadas por la metodología empleada: la teórica y la práctica.

En el aspecto teórico (Capítulos 3 y 4) se sigue una metodología basada, principalmente, en la consulta de normativa legal, cuyas fuentes se enumeran a continuación:

- Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por la que se modifican las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad

- que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.
- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.
- Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias

EDITORIAL WANCEULEN - 95 -

EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA E.U. DE OSUNA ROSA JURADO ARJONA

básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla.

- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019
- Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

No obstante, estas normas legales se completan y enriquecen con la búsqueda de información en Internet. Todo ello se puede consultar al final de este artículo en el apartado de Bibliografía.

En la parte práctica (Capítulos 5 y 6), la metodología elegida consiste, como ya se ha mencionado anteriormente, en un sondeo a través de un cuestionario remitido a todos los egresados de los grados objeto de estudio, que ascienden a 145 personas, y en el posterior análisis de las respuestas obtenidas.

El cuestionario ha sido elaborado por los diferentes departamentos implicados en el estudio y, en última instancia, revisado por la dirección del centro antes de su envío al usuario final. La lista definitiva de egresados ha sido proporcionada por la Secretaría del centro, tras la petición de la misma por parte de la tutora, y el Departamento de Informática se ha ocupado de la emisión del cuestionario y la recepción de las respuestas.

3. FUNDAMENTOS TEÓRICOS I: EMPLEABILIDAD

3.1. CONCEPTO DE EMPLEABILIDAD

El término empleabilidad se recoge, por primera vez en nuestro país, en la 23.ª edición del Diccionario de la Real Academia Española (RAE) publicada en Octubre de 2014. Por ello, para abordar el estudio del mismo, se va a exponer dicha definición y otras procedentes de diversos organismos:

"Se refiere al conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo." Real Academia Española (RAE).

"Se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente." Organización Internacional del Trabajo (OIT).

"Se refiere a la capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo. Esta capacidad viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en la oferta, así como por la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente en el mercado de trabajo." Cáritas Española.

"Se refiere a la aptitud de una persona para tener empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida." Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE).

Según el artículo original "Empleabilidad: análisis del concepto", publicado por Belén Suárez Lantarón (Universidad de Murcia) en la Revista de Investigación en Educación, nº 14 (1), 2016, pp. 67-84, el concepto empleabilidad es complejo, difícil de definir y, como se puede observar, ha sido estudiado y revisado por numerosas áreas de conocimiento y disciplinas de estudio muy dispares.

Además, también en dicho artículo se explica que la empleabilidad puede ser estudiada, principalmente, desde dos perspectivas. Por un lado, desde una perspectiva general es "el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona, incluyendo también el autoempleo". Por otro lado, desde una perspectiva individual es "el conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo".

Por último, es necesario recalcar que el término empleabilidad es dinámico. Según el artículo referido, a lo largo del pasado siglo, el concepto ha ido pasando por diferentes etapas, en las cuales se ha modificado y ha ganado matices. Mientras los primeros usos del término se apoyaban en una definición puramente estadística, a lo largo de los años se ha ido vinculando con las capacidades, saberes, habilidades o competencias con que cuenta un individuo para afrontar el acceso al mercado laboral.

3.2. FACTORES QUE CONDICIONAN LA EMPLEABILIDAD

Según el artículo "Empleabilidad" de la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE), se distinguen seis tipos de condicionantes:

Factores personales o individuales: hacen referencia a las diferentes etapas a las que se enfrenta una persona a lo largo de su vida, las instituciones con las que interactúa en cada una de ellas y las medidas que llevan a cabo dichas instituciones para fomentar la empleabilidad. Se alienta, por tanto, a "crear una mentalidad acorde con el concepto y establecer una conexión entre la empleabilidad y las personas más afectadas por el desempleo".

Factores laborales: se proponen tres medidas para mejorar la empleabilidad:

"Cambiar los modelos de gestión de recursos humanos de la empresa, puesto que la organización del trabajo en estos centros es determinante para el fomento de la empleabilidad". Esto es, eliminar los puestos de trabajo repetitivos e impulsar con ello una actitud más inquieta en los trabajadores y un cambio cultural y organizativo en la empresa.

"Introducir flexibilidad en las estructuras organizativas y en los sistemas de remuneración, así como considerar la empleabilidad como un activo a tener en cuenta en el Balance". Para ello, se propone crear un certificado de calidad para la gestión de los recursos humanos.

"Eliminar las excesivas barreras existentes en el marco laboral español". Estas afectan a las condiciones de la negociación colectiva, el trato diferencial existente en las relaciones de trabajo entre las PYMES y las grandes empresas, etc.

EDITORIAL WANCEULEN - 97 -

EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA E.U. DE OSUNA ROSA JURADO ARJONA

ETAPAS DE LA VIDA	INSTITUCIONES / SUJETOS INVOLUCRADOS	POSIBLES MEDIDAS ACCIONES A DESARROLLAR
INFANCIA	FAMILIA ESCUELA	Testimonial. Deporte. Educación relacional.
JUVENTUD	ESCUELA CENTROS DE FORMACIÓN FAMILIA	Fomento del deporte. Educación con cierto propósito. Desarrollo de conceptos: sentido de eficacia; trabajo bien hecho. Orientación sobre: carreras; profesiones; estudios. Construcción del concepto "carrera profesional" (visión a largo plazo sobre el futuro profesional y pasos o etapas para alcanzarlo). Ayudas en la transición hacia el trabajo.
SI ESTUDIOS SUPERIORES	CENTROS UNIVERSITARIOS	Mayor participación de profesionales y personas del trabajo. Fomento de prácticas. Orientación para el diseño de la propia carrera. Orientación hacia el empleo.
EMPLEADO	EMPRESA SINDICATO FORCEM	En un clima hacia la consecución de objetivos y resultados. Creando clima de aprendizaje. Organizando sistemáticos cambios que supongan el desarrollo de la carrera. Entrevistas de evaluación y consejo.
EMPLEADO ADULTO (Potencial desempleado)	EMPRESA SINDICATO FORCEM ORGANISMOS PÚBLICOS	Orientación profesional. Ayuda para la búsqueda de empleo desde el empleo actual. Formación actualizada.
DESEMPLEADO ADULTO	EMPRESA SINDICATO FORCEM ORGANISMOS PÚBLICOS	Consejo. Formación. Bolsas de Trabajo. Ofertas de empleo. Fomento de Agencias de colocación. Integración en actividades sociales.
JUBILADO	AYUNTAMIENTOS ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS ONG'S	Formación. Colaboración con Instituciones. Voluntariado. Integración en actividades sociales.

Tabla 3.1. Factores personales o individuales que condicionan la empleabilidad. Fuente: Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE).

Factores educativos y académicos: la idea principal es que "las enseñanzas básicas no deben ser tan sofisticadas, sino transmitir un mínimo común de conocimientos (lenguaje, matemáticas, etc.)". Todo ello en aras de fomentar una mentalidad dinámica ya desde la infancia y otorgar mayor relevancia al capital humano en las empresas.

Factores profesionales: se destaca que "la cualificación no es sinónimo de empleabilidad, sino que es condición necesaria, pero no suficiente". Esto afirma que la cualificación a lo largo de la vida profesional de una persona va siendo reemplazada por la experiencia en el puesto de trabajo, por la capacidad para la resolución de conflictos, etc. Además, se hace hincapié en el hecho de que siempre van a existir puestos de trabajo con escaso nivel de cualificación en los cuales también es necesario potenciar la empleabilidad.

Factores socioeconómicos: en primer lugar, se aprecia la relevancia que ha experimentado la capacidad emprendedora en el trabajo y cómo esa faceta individual debe expandirse al ámbito laboral y crear una cultura dinámica que favorezca el empleo y la ocupación. En segundo lugar, se precisa el hecho de que "la locomotora que más puede dinamizar la empleabilidad en nuestro país es la propia gestión de los recursos humanos", algo que se produce, principalmente, en las grandes empresas y que choca con el tejido empresarial español actual que está compuesto, en su inmensa mayoría, por PYMES.

Factores socio-laborales e institucionales: cabe señalar "la importancia que la estabilidad en el empleo tiene como condición favorecedora en la implantación de la empleabilidad". Esta afirmación difiere de la realidad actual de nuestro país, ya que la estabilidad no es una condición que abunde en la contratación laboral que llevan a cabo las empresas, principalmente con los jóvenes. Son más comunes los contratos temporales que aumentan la precariedad y dejan al descubierto una legislación cada vez menos rígida al respecto.

4. FUNDAMENTOS TEÓRICOS II: TIPOS DE CONTRATOS

Atendiendo, principalmente, a la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), organismo dependiente del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno de España, y a la normativa legal expuesta a continuación, se van a reflejar los principales contratos que operan en el mercado actual. Éstos son:

4.1. CONTRATO INDEFINIDO

El contrato indefinido es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en

la prestación de los servicios, es decir, no tiene fecha de finalización.

La normativa legal para el contrato indefinido es la siguiente:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla.

Este contrato podrá ser formalizado tanto verbal como escrito y podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

No obstante, en el caso de relación laboral indefinida, deberán constar por escrito:

- Las acogidas al programa de fomento del empleo (cuando así lo exija unadisposición legal).
- Los contratos a tiempo parcial.
- · Los contratos fijos-discontinuos.
- Los contratos de relevo.
- Los contratos de trabajo a distancia.
- Los contratados en España por empresas españolas en el extranjero.

En estos casos, si no existe la formalización por escrito, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa. Además, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

editorial wanceulen - 99 -

EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA E.U. DE OSUNA ROSA JURADO ARJONA

en el plazo de diez días tras su concertación y adquirirán la condición de trabajadores fijos los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido dicho plazo, salvo que se deduzca la temporalidad de los mismos.

Los contratos temporales podrán convertirse en indefinidos y podrán celebrarse a jornada a tiempo completo, a tiempo parcial o fijo discontinuo.

4.2. CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES

El contrato indefinido de apoyo a emprendedores tenía por objeto facilitar e impulsar el empleo estable así como potenciar la iniciativa empresarial.

Las características para la realización de este tipo de contrato eran las siguientes:

- Tasa de desempleo por debajo del 15%.
- Empresas con menos de cincuenta trabajadores.
- Tiempo indefinido.
- Jornada completa o parcial.
- Período de prueba de un año en todo caso (salvo cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación).

El marco normativo para el contrato indefinido de apoyo a emprendedores es la siguiente:

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

 Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

Debido a que la tasa de desempleo ha bajado del 15%, se ha procedido a su derogación expresa con efectos del 01/01/2019 por parte del ya citado Real Decreto-ley 28/2018. No obstante, se consideran válidos los contratos que se hayan celebrado hasta el 01/01/2019, que continúan rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su celebración.

Los incentivos de este contrato son de dos tipos:

1. Fiscales:

Por el primer trabajador contratado menor de treinta años, la empresa tendrá derecho a una deducción de 3.000 euros de la cuota íntegra del período impositivo correspondiente a la finalización del período de prueba de un año exigido en el contrato.

Por contratar a un desempleado que percibe una prestación contributiva, la empresa tendrá derecho a una deducción de la cuota íntegra del período impositivo correspondiente a la finalización del período de prueba de un año exigido en el contrato, del 50% del menor de los siguientes importes:

- El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.
- El importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.

Esta deducción se aplicará a aquellos contratos realizados en el período impositivo hasta alcanzar una plantilla de cincuenta trabajadores y siempre que en los doce meses siguientes al inicio de la relación

laboral se produzca un incremento de la plantilla media en, al menos, una unidad respecto a los doce meses anteriores.

2. Bonificaciones:

las bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante tres años, para trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo son las siguientes:

	Cuantía	Contrato a mujeres en sectores en los que estén menos representadas
	Primer año: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año)	
Jóvenes entre 16 y 30 años (ambos inclusive)	Segundo año: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año)	Las cuantías se incrementarán 8,33 euros/mes (100 euros/año)
	Tercer año: 100 euros/mes (1.200 euros/año)	
Mayores de 45 años	108,33 euros/mes (1.300 euros/año)	125 euros/mes (1.500 euros/año)

Tabla 4.1. Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social paradesempleados inscritos en la Oficina de Empleo.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Estas bonificaciones se podrán compatibilizar con otras ayudas públicas sin que la suma de ellas pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, éstas se disfrutarán de modo proporcional a la jornada pactada.

Las obligaciones de la empresa son:

- Mantener el empleo del trabajador contratado al menos tres años.
- Mantener el nivel de empleo alcanzado con este tipo de contrato durante, al menos, un año.

En caso de incumplimiento de estas obligaciones se procederá al reintegro de los

incentivos. No se considera incumplimiento cuando el contrato se extinga por:

- Causas objetivas o despido disciplinario cuando sea declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Como exclusión principal a la que se enfrentan las empresas para no poder realizar este tipo de contrato es no haber llevado a cabo extinciones improcedentes

editorial wanceulen - 101 -

EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA E.U. DE OSUNA ROSA JURADO ARJONA

de contratos de trabajo en los seis meses anteriores a su celebración.

4.3. CONTRATO INDEFINIDO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Al igual que ocurre con el contrato anterior, el objeto de éste es facilitar el empleo estable así como potenciar la inclusión laboral de las personas discapacitadas.

La normativa legal para el contrato indefinido de personas con discapacidad es la siguiente:

- Artículo 57 del capítulo II de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por la que se modifican las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Las cláusulas específicas de este contrato se dividen, a grandes rasgos, en dos tipos:

1. Requisitos de los trabajadores:

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33%.
- Ser pensionista de la Seguridad Social con pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.
- Ser pensionista de clases pasivas con pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- No haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores con un contrato indefinido.
- No haber finalizado una relación laboral indefinida en los tres meses anteriores a la formalización del contrato.

Las dos últimas exclusiones no se aplicarán a trabajadores con dificultades especiales para su inserción en el mercado laboral como son:

- Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad del 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidaddel 65%.

2. Requisitos de la empresa:

- Haber cumplido sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes.
- No haber sido excluidos de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.

 No haber extinguido contratos bonificados por despido improcedente ocolectivo.

Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

Los incentivos para las empresas por realizar este tipo de contrato son:

Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo (cuando sea a tiempo parcial, ésta se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada).

 Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social si el contrato se celebra a tiempo completo:

Trabajadores sin discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 €/año	5.350 €/año
Mayores de 45 años	5.700 €/año	5.700 €/año
Trabajadores con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 €/año	5.950 €/año
Mayores de 45 años	6.300 €/año	6.300 €/año

Tabla 4.2. Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social para contratos atiempo completo. Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006. No obstante, la empresa tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006:

- Adaptar los puestos de trabajo con la eliminación de barreras o la dotación de medios de protección personal (subvención de hasta 901,52 euros).
- Deducir de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad igual o superior al 33% e inferior al 65%.
- Deducir de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad igual o superior al 65%.

La principal obligación de la empresa es mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral, sustituirlos por otros trabajadores discapacitados. En caso de incumplimiento, la empresa deberá devolver la subvención recibida, no estando obligada a reintegrar las bonificaciones disfrutadas hasta dicho momento. La devolución de la subvención se llevará a cabo por la parte proporcional al tiempo en que el trabajador no haya estado en la empresa, es decir, el tiempo que resta desde el cese voluntario, despido procedente o extinción del contrato. En el supuesto de despido improcedente, la devolución será por la totalidad de la subvención recibida.

4.4. CONTRATOS TEMPORALES ESTRUCTURALES

4.4.1. Contrato para obra o servicio determinado

editorial wanceulen - 103 -

EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA E.U. DE OSUNA ROSA JURADO ARJONA

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta. Únicamente debe extenderse el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio sin exceder de tres años, ampliables en doce meses más por convenio colectivo. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Si el contrato, por tanto, fijara una duración o un término, éstos serán con carácter orientativo en función de lo dicho anteriormente.

Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

El contrato de obra o servicio se rige por el siguiente marco normativo:

- Artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

Este contrato podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial y deberá formalizarse siempre por escrito, así como especificar lo siguiente:

- El carácter de la contratación.
- La obra o el servicio que constituya su objeto.
- La duración del contrato.
- El trabajo a desarrollar.

El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.

Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia debe notificar a la otra la terminación del mismo con quince días de antelación. El incumplimiento de dicho plazo por parte de la empresa le obligará al abono de una indemnización del salario correspondiente a los días de incumplimiento.

A la **finalización del contrato**, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio para los contratos celebrados a partir del 01/01/2015.

El contrato se transformará en indefinido, salvo que se acredite la temporalidad de la prestación, por las siguientes causas:

- Falta de forma escrita (si el contrato es a tiempo parcial se presumirá tambiéncelebrado a jornada completa).
- Falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período superioral período de prueba.
- Falta de denuncia de alguna de las partes si llegado el término del contrato se continuara realizando la prestación laboral.
- Celebración del contrato en fraude de ley. En este último supuesto sin admisiónde prueba en contrario.

4.4.2. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Este contrato se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

El contrato eventual se rige por el mismo marco normativo que el contrato para obrao servicio determinado y podrá concertarse también a tiempo completo o a tiempo parcial.

La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses desde que se inician las causas. Por convenio colectivo podrá modificarseen atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses. En el caso de concertarse por un plazo inferior a la duración máxima, podrá prorrogarse una única vez sin que la duración total del contrato exceda dicha duración máxima.

Se formalizará por escrito cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Su duración exceda de cuatro semanas.
- Se concierte a tiempo parcial.

En el contrato deberá constar lo siguiente:

- La causa o circunstancia que lo justifique.
- La duración.
- El trabajo a desarrollar.

El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.

Los contratos que tengan establecida una duración máxima y se concierten por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados hasta dicha duración máxima, cuando no hubiese denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización igual a la aplicada para el contrato de obra o servicio determinado.

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, en los mismos supuestos que el contrato de obra o servicio determinado. También sin admisión de prueba en contrario cuando se celebra en fraude de ley.

4.4.3. Contrato de interinidad

Este contrato tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Se regula por el mismo marco normativo que los dos contratos anteriores. Deberá celebrarse a jornada completa, excepto en los siguientes supuestos:

- Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
- Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cuando se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.
- Cuando los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

editorial wanceulen - 105 -

EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA E.U. DE OSUNA ROSA JURADO ARJONA

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure dicho proceso, sin que pueda exceder los 3 meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar lo siguiente:

- El carácter de la contratación.
- El trabajador sustituido.
- La causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.
- El puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.
- La circunstancia que determina su duración.
- La duración del contrato.
- El trabajo a desarrollar.

El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

- La reincorporación del trabajador sustituido.
- El vencimiento del plazo para la reincorporación.
- La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

 El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo aplicado en los procesos de selección en las administraciones públicas.

Los contratos de interinidad que tengan establecida una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados, hasta la correspondiente duración máxima cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios, en el preaviso se estará a lo pactado por las partes.

bonificaciones Se contemplan interesantes en el caso de suspensión del nacimiento hiios. contrato por de consistente en el 100% de todas las cuotas a la Seguridad Social, tanto para el trabajador interino como para el sustituido. Todo ello lo recoge el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, y se aplicará siempre que no se encuentren entre las exclusiones previstas en el mismo.

4.5. CONTRATOS TEMPORALES FORMATIVOS

4.5.1. Contrato en prácticas

Este contrato tiene por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Podrá concertarse con quienes estén en posesión de lo siguiente:

- Título universitario.
- Título de formación profesional de grado medio o superior.

 Títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Esta concertación se realizará siempre que no hayan transcurrido más de cinco años (o de siete en el caso de un trabajador con discapacidad) desde la terminación de los estudios.

La normativa legal para el contrato en prácticas es la siguiente:

- Artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

El contrato deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente:

- La titulación del trabajador.
- La duración del contrato.
- El puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

El contenido del contrato deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en el plazo de los diez días tras su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos que presenten alguna de las causas especificadas anteriormente en el contrato de obra o servicio determinado.

La **duración** no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Dentro de estos límites, los convenios colectivos podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior al máximo, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

El período de prueba no podrá ser superior a:

- Un mes para los contratos celebrados con trabajadores que posean un título de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2.
- Dos meses para los contratos celebrados con trabajadores que posean un título de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3.

A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa. Además, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste lo siguiente:

• La duración de las prácticas.

editorial wanceulen - 107 -

- El puesto o puestos de trabajo ocupados.
- Las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) y, en el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

4.5.2. Contrato para la formación y el aprendizaje

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de:

 Actividad laboral retribuida en una empresa. Actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La actividad formativa inherente al contrato será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional, certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable, y debe estar relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo.

El período de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato. Las empresas podrán financiar el coste de la formación mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

La normativa legal para el contrato para la formación y el aprendizaje es la siguiente:

- Artículo 11.2 y Disposición
 Transitoria 2ª del Real Decreto
 Legislativo 2/2015, de 23 de octubre,
 por el que se aprueba el texto
 refundido de la Ley del Estatuto de los
 Trabajadores.
- Disposición final quinta de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Disposición final segunda y disposición final sexta del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las

pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

La formalización del contrato deberá ser por escrito en los modelos oficiales establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los Servicios Públicos de Empleo competentes autorizarán el inicio de la actividad formativa.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse duraciones distintas del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años. En el caso de que se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima permitida, podrá prorrogarse hasta dos veces sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.

Al igual que en el contrato anterior, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o de la jornada máxima legal.

Los trabajadores no podrán realizar:

- Horas extraordinarias (salvo para prevenir o reparar siniestros y otros dañosextraordinarios y urgentes).
- Trabajos nocturnos.
- Trabajo a turnos.

Llegado el contrato a término, el trabajador no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por un tiempo superior a doce meses.

La retribución del trabajador será proporcional al tiempo de trabajo efectivo y nunca por debajo de la parte proporcional del salario mínimo interprofesional (SMI).

De nuevo, adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación, los que cumplan algún requisito de los especificados en el contrato para obra o servicio determinado.

El contenido del contrato y sus anexos se comunicarán al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de diez días desde su concertación o finalización, así como sus prórrogas.

editorial wanceulen - 109 -

Cuando se formalice el contrato con un trabajador con discapacidad el contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar y en modelo oficial. Además, se acompañará con la solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social y el certificado de discapacidad.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con:

- Personas con discapacidad.
- Colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, en los casos en que sean contratados por empresas cualificadas como empresas de inserción.
- Alumnos participantes en proyectos de empleo y formación (artículo 10.b del Real Decreto-Legislativo 3/2015).

Se formalizará siempre a tiempo completo y, desde el año 2013, también lo pueden realizar las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

Los contratos para la formación y el aprendizaje que se transformen en indefinidos a su finalización, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años, y de 1.800 euros/año en el caso de mujeres. En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo consistirá en una bonificación a partir del 01/01/2017.

Para poder acogerse a estos incentivos se habrán de cumplir los requisitos y no encontrarse en las causas de exclusión contemplados en la sección 1ª del capítulo I de la Ley 43/2006.

4.6. CONTRATO DE RELEVO

Este tipo de contrato se concierta para sustituir al trabajador que accede a la jubilación parcial. El trabajador que opte al mismo deberá estar inscrito desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o tener concertado con la empresa contrato de duración un determinada. Se celebrarán simultáneamente tanto el contrato de relevo como el contrato a tiempo parcial que se pacte con el trabajador sustituido.

Se rige por el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo celebrado como consecuencia de una jubilación parcial, tendrá que ser indefinida o igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto en que la reducción de jornada y de salario pudiera alcanzar el 75% cuando el contrato se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpliese los requisitos establecidos legalmente, el contrato de

relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a la ley. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato por el tiempo restante en los mismos términos del extinguido.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este supuesto, de nuevo contrato prorrogará el se automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Salvo en el supuesto de que el contrato se formalice indefinido y a tiempo completo, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. No obstante, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos de al menos el 65%.

Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial darán derecho a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social previstas en la Ley 43/2006, para los colectivos indicados en ella. Además, las transformaciones de los contratos temporales de relevo en

indefinidos pueden dar lugar a bonificación y podrán tener derecho a los incentivos de la Ley 3/2012 y la Ley 11/2013 si se cumplen sus requisitos.

4.7. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El contrato a tiempo parcial se rige, como el contrato anterior, por el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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, es decir, un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas principales:

- Deberá formalizarse necesariamente por escrito.
- Deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución.

editorial wanceulen - 111-

- Cuando la jornada diaria se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.
- No se podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (Art. 35.3 Real Decreto Legislativo 2/2015).
- Se deberá registrar diariamente la jornada de los trabajadores a tiempo parcial y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con la nómina, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes. Además, dichos resúmenes deberán ser conservados por el empresario durante un periodo mínimo de cuatro años.
- Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, debiendo garantizarse la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres.

De no observarse lo anterior o en caso de incumplimiento, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo acreditación del carácter parcial de los servicios.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa siempre deberá ser voluntad del trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún tipo de sanción por rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de hacer efectiva la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, para que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. Dichas solicitudes deberán ser tomadas en consideración por el empresario y su denegación deberá ser notificada al trabajador por escrito y de manera motivada.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional, cuyo objetivo es favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado con el trabajador.

Dicho pacto se regirá por las siguientes reglas:

- Podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato o con posterioridad al mismo.
- Se formalizará necesariamente por escrito.
- Podrá formalizarse en el caso de contratos con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- Deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podráser requerida por el empresario, no pudiendo exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo. Los

convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que no podrá ser inferior al citado ni exceder del 60% de las horas ordinarias.

- El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
- Las horas complementarias efectivamente realizadas ordinarias, retribuirán como computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia У bases reguladoras de las prestaciones y se deberán recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.
- Podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.

- Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

5. TRABAJO DE CAMPO: ESTUDIO DE LA INFORMACIÓN

Este trabajo de campo se ha llevado a cabo, como ya se ha referido anteriormente, mediante el lanzamiento de un cuestionario compuesto por más de cincuenta preguntas que ha sido facilitado al alumnado objeto de estudio, es decir, a los alumnos egresados en el Grado de Finanzas y Contabilidad, en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y, por último, en el Doble Grado en Finanzas y Contabilidad y Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

La totalidad de respuestas obtenidas se eleva a noventa y tres y, en base a ellas, se han podido diseñar los siguientes gráficos que muestran los aspectos más relevantes del mismo y perfilan la empleabilidad real de los sujetos analizados.

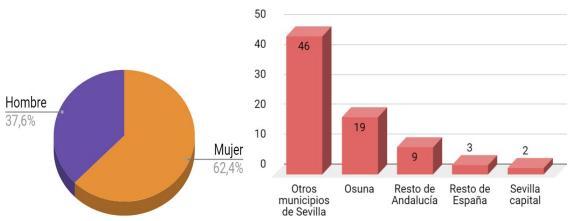


Gráfico 6.1. Sexo. Gráfico 6.2. Lugar de residencia. Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario

EDITORIAL WANCEULEN - 113 -

En primer lugar, se va a acercar al lector a la muestra estudiada y para ello se han elegido dos gráficos imprescindibles. A la izquierda se observa el sexo de los egresados, es decir, la cantidad de mujeres y hombres que se dedicaron al estudio de estas disciplinas, predominando las mujeres con un porcentaje de 62,4% frente al 37,6% de los hombres. Por otro lado, a la derecha, el gráfico nos muestra el lugar de residencia

de los encuestados, destacando los que residen en otros municipios de Sevilla (Pedrera, Estepa, Herrera, La Puebla de Cazalla, Marchena, etc.) con 46 egresados, seguido por los residentes en Osuna (19) y resto de Andalucía (9). De manera menos representativa, 3 egresados se encuentran residiendo en el resto de España y 2 en Sevilla capital.

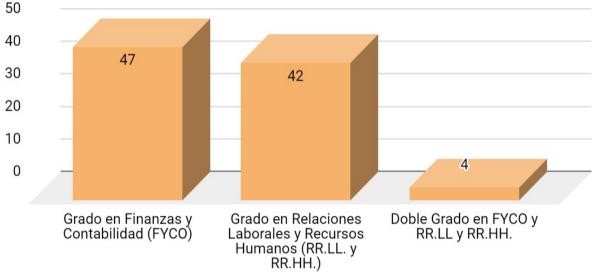


Gráfico 6.3. Título-Grado obtenido. Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario

Este diagrama de barras muestra los diferentes motivos de acceso a la titulación En el gráfico anterior se aprecia el número de alumnos egresados de cada titulación. Puede observarse que el Grado de Finanzas y Contabilidad es el más numeroso contando

con 47 alumnos, seguido muy de cerca por el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (42). De manera residual, solo cuatro alumnos integran el Doble Grado en FYCO y RR.LL y RR.HH.

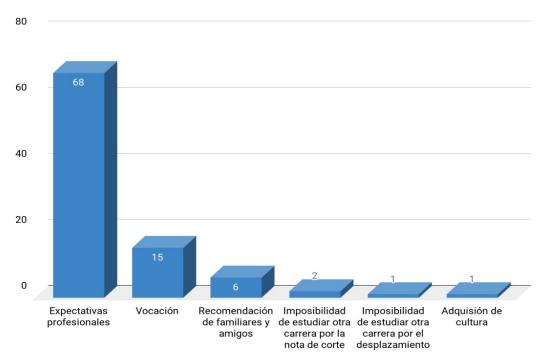


Gráfico 6.4. Motivos de acceso a la titulación. Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario

Este diagrama de barras muestra los diferentes motivos de acceso a la titulación elegida. Como se puede apreciar, destaca principalmente la opción de las expectativas profesionales con 68 egresados, seguida por la vocación (15) y la recomendación de familiares y amigos (6). Menos importancia

se le otorga a otras razones: imposibilidad de estudiar otra carrera por la nota de corte (2), adquisición de cultura (1) e imposibilidad de estudiar otra carrera por el desplazamiento (1).

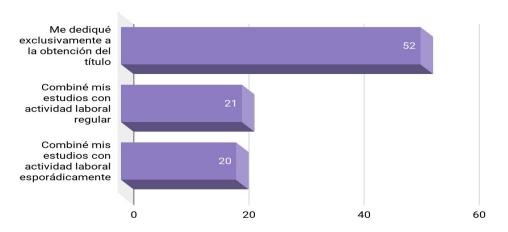


Gráfico 6.5. Situación mientras obtenía el título.

Este gráfico estudia más a fondo la situación estudiantil de los egresados. La mayor parte de ellos, 52 egresados, se dedicaron exclusivamente al estudio de la carrera y la obtención del título; en cambio,

el resto también desempeñaron una actividad laboral más allá del estudio, 20 de manera esporádica y 21 de manera regular.

EDITORIAL WANCEULEN 115

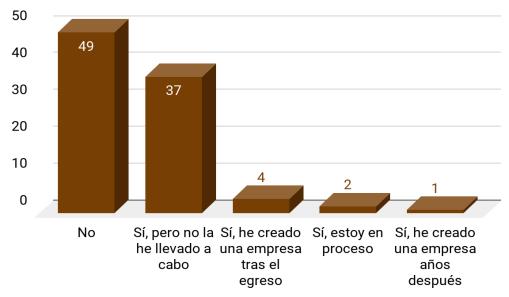


Gráfico 6.6. Intención de crear una empresa. Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario.

El gráfico 6.6. muestra el nivel de emprendimiento de los egresados objeto de estudio y su opinión sobre la posibilidad de crear su propia empresa. Se advierte cómo la mayor parte de los egresados (49) no se han planteado nunca crear su propia empresa frente a 37 egresados que sí se lo han considerado, pero no la han llevado a cabo.

En esas cifras se engloba la mayoría de respuestas obtenidas; no obstante, 4 personas crearon su propia empresa justo después del egreso, 1 lo hizo años después y 2 personas están ahora mismo en proceso de ser autónomos.

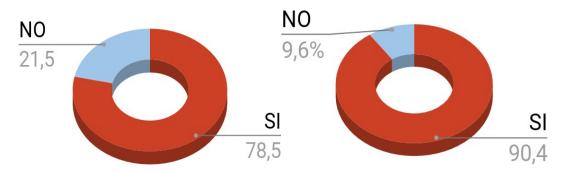


Gráfico 6.7. Búsqueda de empleo. Gráfico 6.8. Encuentro de empleo. Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario.

Con estos gráficos se empieza a analizar la empleabilidad. El primero de ellos (6.7.) muestra los egresados que han buscado empleo, destacando con un 78,5% los que sí lo han hecho frente a un 21,5% que no. El gráfico 6.8., por su parte, representa a los

egresados que sí han buscado empleo distinguiendo entre los que efectivamente lo han encontrado, un 90,4%, y los que no lo han hecho todavía que componen el 9,6% restante.

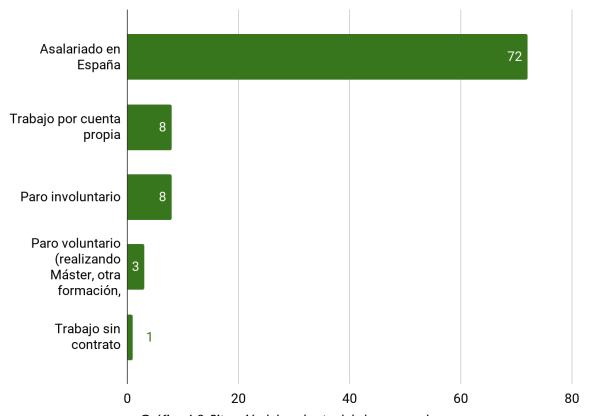


Gráfico 6.9. Situación laboral actual de los egresados. Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario

A partir de este gráfico se empieza a desglosar la información de los dos anteriores y a estudiar en profundidad la empleabilidad y la situación laboral actual de los egresados. Como se observa, la mayoría de los encuestados (72) son asalariados en España. Por cuenta propia o de manera autónoma solo se encuentran trabajando 8 egresados, al igual que los que se

encuentran en paro involuntario por buscar empleo sin éxito o por haber finalizado su contrato recientemente o cesado su iniciativa empresarial. En paro voluntario se han registrado 3 egresados, principalmente por preparación de oposiciones, y trabajando sin contrato 1 egresado.

EDITORIAL WANCEULEN 117

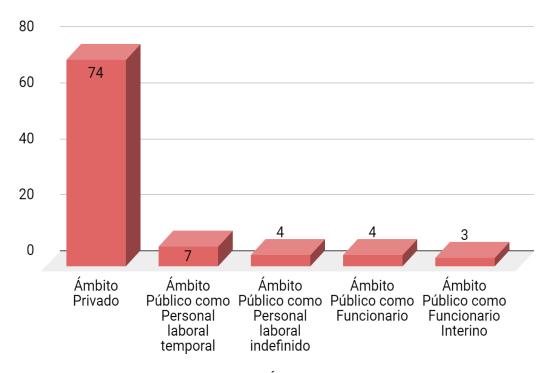


Gráfico 6.10. Ámbito de trabajo.

A continuación, en este gráfico, se estudia el ámbito de trabajo de los egresados analizados. Como se aprecia, el ámbito privado prevalece frente al público con 74 egresados. A su vez, el ámbito

público se encuentra dividido en cuatro opciones que cuentan prácticamente con el mismo número de egresados, aunque destaca el ámbito público como personal laboral temporal con 7 egresados.

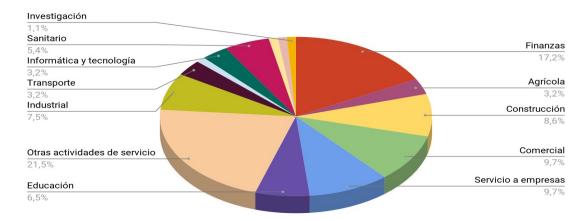


Gráfico 6.11. Sector-actividad económica. Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario.

Los sectores económicos propuestos en la encuesta se encuentran en el anterior gráfico. De todos los que aparecen en el mismo, otras actividades de servicio es el más representativo con el 21,5% de los egresados, seguido de cerca por el sector de las finanzas que cuenta con el 17,2% de los egresados. También cuentan con porcentajes representativos los egresados que realizan servicio a empresas (9,7%), los que pertenecen al sector comercial (9,7%) y los englobados en el sector de la

construcción (8,6%). Los menos representativos son el sector agrícola, la informática y tecnología y el transporte con un 3,2% respectivamente. Por último, existen cuatro sectores que sólo han sido

40

elegidos por 1 egresado (1,1%): el sector de la cultura, de la hostelería, de las comunicaciones y de la investigación.

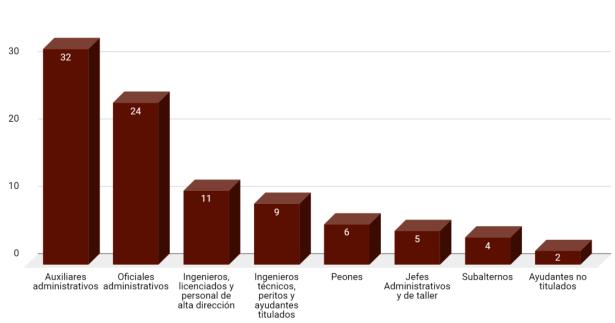


Gráfico 6.12. Categoría profesional. Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario.

El gráfico 6.12. analiza la categoría profesional en la que se encuentran contratados los egresados. Con 32 personas destacan los auxiliares administrativos, seguidos por los oficiales administrativos representados por 24 personas. Los ingenieros, licenciados y personal de alta dirección, con 11 personas, se colocan en tercera posición. De manera menos

significativa, con 9 personas, se encuentran los ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados. Cuentan con 5 egresados los jefes administrativos y de taller, con 4 egresados los subalternos, con 6 los peones y, por último, con 2 egresados los ayudantes no titulados.

EDITORIAL WANCEULEN - 119 -

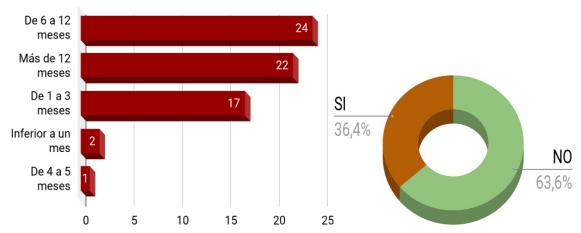


Gráfico 6.13. Duración del primer contrato. Gráfico 6.14. Permanencia en el trabajo. Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario.

En estos dos gráficos, se muestra, en primer lugar, la duración del primer contrato de los egresados. La mayoría firmaron su primer contrato dentro de las duraciones más elevadas del ranking, esto es, de 6 a 12 meses (24) y más de 12 meses (22). Por otra parte, 17 egresados tuvieron su primer contrato en el periodo de 1 a 3 meses, 2 de

ellos inferior a un mes y solamente 1 tuvo un contrato de 4 a 5 meses. En segundo lugar, el gráfico 6.14. divide los egresados en dos grupos según su permanencia en el trabajo: los que continúan en el mismo puesto de trabajo desde su egreso, que conforman el 36,4%, y los que no, que suponen el 63,6%.

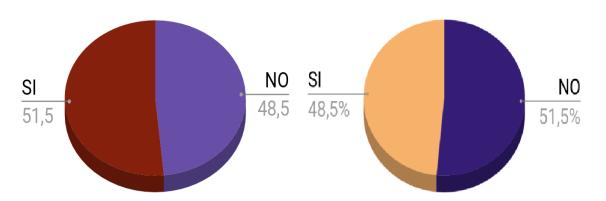


Gráfico 6.15. Promoción laboral. Gráfico 6.16. Cambio de actividad laboral. Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario.

Estos dos gráficos se ocupan del conocimiento de la promoción laboral de los egresados y de su intención de cambiar pronto o no de actividad laboral. En el gráfico de la izquierda se aprecia cómo el 51,5% ha promocionado laboralmente frente al 48,5% que no lo ha hecho. Por otro

lado, en el gráfico de la derecha, dedicado al cambio de actividad laboral, se observa que la mayoría de los egresados, un 51,5% no desearía cambiar de actividad laboral, o por lo menos no en el corto plazo, frente al 48,5% que sí querría un cambio.

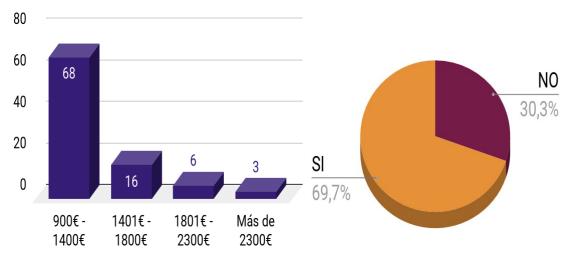


Gráfico 6.17. Banda salarial actual. Gráfico 6.18. Aumento de sueldo. Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario.

En estos dos gráficos se examina la retribución. En primer lugar, el gráfico 6.17. muestra la banda salarial en la que se encuentran los egresados. La más popular es la más baja de todas, es decir, de 900€ a 1.400€ (68), seguida por la de 1.401€ a 1.800€ (16). En las otras dos bandas salariales se distribuye una minoría de

egresados, 6 correspondientes al tramo de 1.801€ a 2.300€ y 3 en la de más de 2.300€. En segundo lugar, en el gráfico 6.18. se observa un aumento de sueldo para el 69,7% de los egresados en relación al primero que obtuvieron, frente al 30,3% que no han experimentado dicha subida.

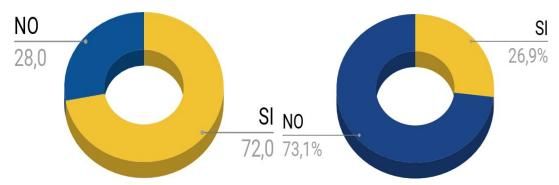


Gráfico 6.19. Realización prácticas. Gráfico 6.20. Contratación empresa prácticas. Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario.

En cuanto a la realización de prácticas en empresas se presentan dos gráficos: en el primero de ellos, el 72% de los egresados las ha realizado, frente al 28% que no. Teniendo en cuenta ese 72%, el gráfico de la derecha

representa a quienes finalmente fueron contratados (26,9%) y a los que no continuaron en la empresa tras la realización de las prácticas (73,1%).

editorial wanceulen - 121 -

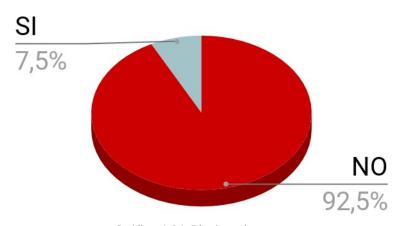


Gráfico 6.21. Pluriempleo.

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario.

En el análisis del pluriempleo, con muestra el gráfico 6.21., la mayoría de los encuestados, 86 egresados, desempeñan una única actividad laboral, es decir, no son pluriempleados, frente a 7 que sí lo son.

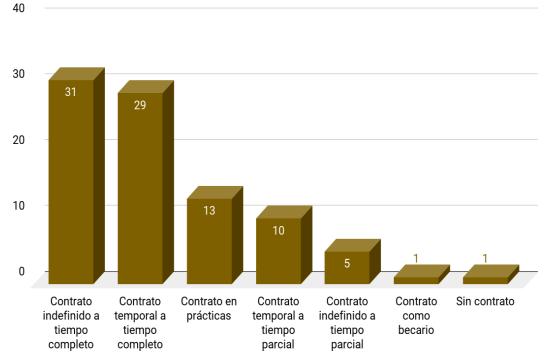
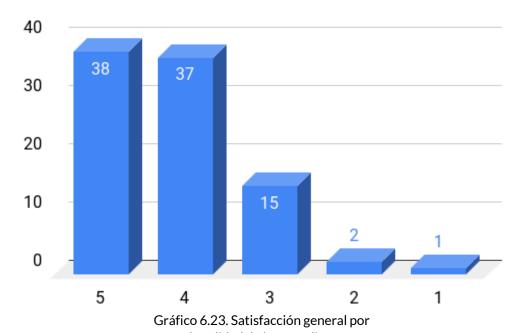


Gráfico 6.22. Tipos de contratos.

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario.

En este gráfico se muestran todos los tipos de contratos en los que se encuadran los egresados. Con 31 personas destacan los contratados de manera indefinida y a tiempo completo, seguidos por los contratados temporales a tiempo completo representados por 29 personas. Los contratos en prácticas, con 13 personas, se

colocan en tercera posición. De manera menos significativa, con 10 personas, se encuentran los contratados temporales a tiempo parcial. Cuentan con 5 egresados los contratos indefinidos a tiempo parcial y con 1 egresado tanto los contratados como becarios como los que se encuentran trabajando sin contrato.



la calidad de los estudios. Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario.

En estos últimos gráficos, se quiere dejar constancia de la satisfacción tanto académica como profesional de los egresados. En primer lugar, la satisfacción académica se muestra en el gráfico 6.23. y, teniendo en cuenta que el 5 representa la

máxima puntuación y el 1 la mínima, se puede deducir que un porcentaje muy elevado de egresados, el 80%, se encuentra muy satisfecho con la formación recibida en la Escuela Universitaria de Osuna.

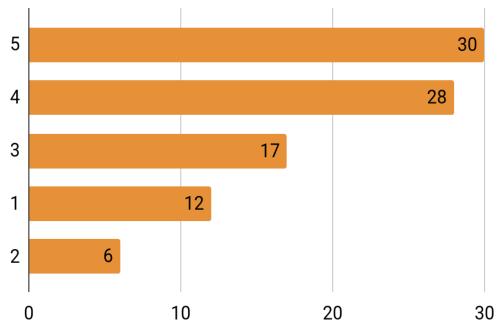


Gráfico 6.24. Satisfacción con el trabajo que realiza. Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas en el cuestionario.

EDITORIAL WANCEULEN 123

Para finalizar, la satisfacción profesional de los egresados se muestra en el gráfico 6.24. Siguiendo la misma valoración que el anterior, se aprecia que la mayoría de los egresados se encuentra bastante satisfecho con el desempeño de su tarea diaria. Aún así, no hay que obviar que la puntuación del 1 es mayor que la del 2 y casi alcanzando a la puntuación número 3 y eso significa que hay egresados que se encuentran muy insatisfechos con el trabajo que realizan.

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE FUTURO

Una vez finalizado el trabajo de campo, se van a detallar las conclusiones del mismo en este último capítulo. Como cabe esperar, se han hallado tanto conclusiones positivas como negativas.

Por un lado, las conclusiones se van a centrar en los aspectos positivos y el más importante de todos es que casi la totalidad de los egresados se encuentran actualmente trabajando y, además, la mayoría, muy satisfechos con el trabajo que realizan y con la formación recibida. Este es un dato muy gratificante y alentador para todos los que están próximos a entrar en el mercado laboral. Asimismo, de los once egresados que se encuentran en paro, tres de ellos están en esta situación por voluntad propia, dedicados a estudiar oposiciones.

Con respecto a la inserción laboral de los egresados, la mayoría de ellos mantuvieron su primer contrato en los rangos temporales más elevados, es decir, de seis a doce meses y más de doce meses, por lo que se puede deducir que su inicio en el mercado laboral fue bastante estable.

En lo que concierne a la promoción en el trabajo, una mayoría de egresados, aunque ajustada, ha mejorado su situación en la empresa desde su llegada a la misma. Asimismo, una mayoría, aunque

nuevamente ajustada, no desea cambiar de actividad laboral en el corto plazo. Ambas son noticias magníficas porque se deduce que desarrollan su trabajo diario en armonía con la empresa y su ambiente, así como con las condiciones laborales que les afectan. Las posibilidades de promocionar en el trabajo es uno de los mayores alientos para un trabajador y estimulan el esfuerzo y la motivación en el desempeño de su tarea.

Del mismo modo, la retribución de la mayoría de egresados ha aumentado con respecto al primer sueldo que obtuvieron. Aunque no es posible determinar la cuantía del incremento, dicha subida es también fuente de motivación para el trabajador.

Para finalizar con las conclusiones positivas del trabajo de campo, tal y como muestra el penúltimo gráfico del mismo, sesenta personas, casi dos tercios, son contratos a jornada completa, ya sean indefinidos o temporales, y eso es un hecho reseñable. También debe señalarse que solo un egresado trabaja sin contrato o es becario. En otras palabras, las condiciones de los egresados contractuales favorables teniendo en cuenta su reciente inserción en el mercado laboral. Y no hay que olvidar aue 7 egresados actualmente pluriempleados.

Por otro lado, pueden deducirse varios aspectos negativos como, por ejemplo, la falta de actitud emprendedora. Únicamente ocho egresados han creado su propio negocio y son actualmente autónomos. No obstante, son mayoría aquellos que desearían crear su propia empresa, pero no lo han llevado a cabo aún, y los que están en proceso de creación de la misma. Esto significa que la falta de iniciativa no es el principal problema de los egresados, sino que la dificultad radica, frecuentemente, en las trabas administrativas y burocráticas, en los elevados costes económicos y en el miedo al fracaso del negocio.

Igualmente, al analizar el tema de la categoría profesional, se aprecian irregularidades que deberían eliminarse del mercado laboral actual. Una de las más graves es englobar a los egresados en un grupo de cotización o categoría profesional inferior al 3. En otras palabras, todos los titulados universitarios deberían estar incluidos, sin excepción, en alguno de estos tres grupos:

- Grupo 1. Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en elartículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
- Grupo 2. Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.
- Grupo 3. Jefes Administrativos y de Taller.

Sin embargo, esto no es así, a menudo se encuentran encasillados en el Grupo 7de Auxiliares Administrativos o, con suerte, en el Grupo 5 de Oficiales Administrativos. Incluso se han registrado doce egresados en grupos de cotización inferiores a éstos.

En cuanto a la retribución, la banda salarial que comprende a la mayor parte de los egresados es la más baja de todas, es decir, la que oscila entre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de reciente implantación Real Decreto por el 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, esto es, 900 y 1.400 euros. Es comprensible que ésta sea la retribución de egresados con poca trayectoria en el mercado laboral además ٧ mayoritariamente trabajadores del ámbito privado, pero no deja de ser el rango más para remunerar a titulados inferior universitarios.

De manera análoga, los egresados que realizaron prácticas en empresas son casi tres cuartas partes de los encuestados; sin embargo, sólo una cuarta parte de los mismos fue contratado finalmente por la empresa en prácticas. Es un dato esclarecedor, porque deja en evidencia tanto una parte positiva como negativa en lo que concierne a las empresas que demandan personal en prácticas. La parte positiva es que ayudan, enseñan e inician a los alumnos en el mundo laboral, pero también se benefician de un trabajo no remunerado. Además, aunque no son la mayoría de ellos, trece egresados se encuentran actualmente trabajando con un contrato en prácticas, el cual genera bonificaciones a la empresa y precariedad e inestabilidad al trabajador.

Para finalizar con los aspectos negativos, es necesario reseñar que un egresado se encuentra actualmente trabajando sin contrato, un hecho completamente ilegal. Es necesario luchar contra la economía sumergida que perjudica tanto al trabajador a título individual como a la sociedad en su conjunto.

Con la intención de plasmar en las conclusiones lo más importante de todo lo analizado en el capítulo anterior y una vez finalizada la parte referente a la inserción laboral y la empleabilidad, se van a comentar otros aspectos, como el mayor número de mujeres egresadas con respecto a los hombres o la cantidad de egresados cuyo lugar de residencia no es Osuna. En este último punto se pone en evidencia, por una parte, el impulso universitario de las mujeres, también en nuestra comarca, y, por otra parte, la proyección comarcal y provincial de la que goza la Escuela Universitaria de Osuna, que atrae a estudiantes de lugares muy dispares y ofrece servicios cada vez más competentes como es el caso de la reciente inauguración del edificio CREAR, que cuenta con los más de modernos sistemas enseñanza e informatización, У de la novedosa implantación del Grado de la Actividad Física y del Deporte.

Como última reflexión, es necesario poner en evidencia la llamativa diferencia existente entre el número de egresados en el Grado en Finanzas y Contabilidad y el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en comparación con los existentes en el Doble Grado, teniendo en cuenta que la formación que ofrece esta última, con solo un curso académico más, es más completa y polivalente.

En resumen, ha resultado una grata labor llevar a cabo este trabajo de campo, puesto que los resultados del mismo han arrojado datos muy positivos acerca del futuro que espera a los egresados de los tres Grados analizados. Es satisfactorio, además, saber que este artículo y las conclusiones del mismo van a servir a la Escuela Universitaria de Osuna para estudiar su impacto económico y social, así como para evaluar la calidad de su enseñanza e implantar las mejoras que fueran necesarias.

No obstante, el trabajo de campo no ha estado exento de complicaciones, puesto que se ha debido insistir en reiteradas ocasiones a los egresados para que realizaran el cuestionario y así obtener la muestra objeto de estudio, que, finalmente, de una población conformada por 145 personas, ha sido de noventa y tres respuestas. En este sentido, la ayuda recibida hay que agradecerla a la Dirección del centro, a la Coordinadora de área, al Departamento de Informática y a la Secretaría, y muy particularmente a la tutora de este artículo. Gracias a todos ellos y a su aportación y labor incansable, a contrarreloj, se ha podido finalizar este estudio.

Por último, se impone una reflexión acerca de las posibilidades de continuación de este artículo. Debido a la gran cantidad de datos de interés que han surgido de las respuestas del cuestionario y que no han podido ser objeto de estudio, se presentan las siguientes propuestas:

- Realizar una comparativa con el anterior estudio realizado hace dos años, de modo que se pueda analizar la mejora o el empeoramiento de los datos obtenidos y, por tanto, de la situación de los egresados contemplados enambos.
- Realizar una comparativa de la situación de las mujeres respecto a los hombres y examinar si existe igualdad o desigualdad en su inserción en el mercado laboral.
- Realizar una comparativa entre la situación de los egresados de cada uno de los tres Grados analizados y argumentar cuál de ellos presenta las mejores salidas profesionales o condiciones laborales.
- Realizar este mismo estudio con el resto de Grados de la Escuela Universitaria de Osuna y elaborar una comparativa entre todos ellos.

Todas estas posibilidades de estudio se encauzan dentro del mismo tipo de investigación al que se ha llevado a cabo en este artículo y sus conclusiones también resultarían de gran valor para la Escuela Universitaria de Osuna. A modo de despedida, se alienta, por tanto, a profesores y a alumnos a proponer y realizar futuros artículos basados en estos temas aquí propuestos.

BIBLIOGRAFÍA

Alonso Olea, M.; Casas Baamonde, M.E. (2018): *Introducción al Derecho del Trabajo*. S.L. Civitas Ediciones, Madrid.

Cáritas Española (1999). Cuadernos para la inserción laboral: ¿Cómo desarrollar la empleabilidad? Madrid: Cáritas.

Cruz Villalón, J. (2018): Compendio del Derecho del Trabajo. Tecnos, Madrid.

Desempleo de España 2019.Recuperado de https://datosmacro.expansion.com/paro/espana?sc=LAB- [Consulta: 20/03/2019].

Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa. Recuperado de http://www.ipyme.org/es-ES/Paginas/Home.aspx [Consulta: 20/03/2019].

Formichella, M.M., London, S.: Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. Recuperado de https://aaep.org.ar/anales/works/works200 5/formichella_london.pdf [Consulta: Abril 2019].

FUNDIPE (1999). Informe sobre empleabilidad. Recuperado de http://www.fundipe.es/archives/INFORME
E-S eguro.pdf [Consulta: Abril 2019].

Future for Work Institute (2017): De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad. Aproximación a un constructo polisémico que cotiza al alza. Recuperado de http://www.futureforwork.com/assets/uplo ads/2018/01/De-que- hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad.pdf [Consulta: 12/04/2019].

Gamboa, J.P. (2013): La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de laobtención de empleos de calidad. Valencia: Universidad de Valencia.

Gamboa, J.P., Gracia, F.J., Ripoll, P. y Peiró, J.M. (2007): La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE).

Guía de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Recuperada de https://www.sepe.es/contenidos/que es el sepe/publicaciones/pdf/pdf empleo/guia c ontratos.pdf [Consulta: Marzo y Abril 2019].

Hernández, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruiz, C.I. y Hernández, B. (2011): Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Jiménez Vivas, A. (2009): Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios. Directrices para el análisis. Educar.

Jordán, M. (2017): "¿Qué es la empleabilidad?", vertice.org, 14 de junio. Recuperado de https://www.vertice.org/blog/que-es-la-empleabilidad/ [Consulta: 13/04/2019].

Martín Valverde, A.; Rodríguez Sañudo, S.; García Murcia, J. (2018): *Derecho del Trabajo*. Tecnos, Madrid.

Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F.J., Cruz-Benito, J. (2018): Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU. Recuperado de http://revistas.usal.es/index.php/eks/article/view/eks20181912139 [Consulta: Abril 2019].

Moreno, A. (2012): La empleabilidad de los/las jóvenes en España: el desajuste entre educación y empleo. Revista Jóvenes.

Organización Internacional del Trabajo (2019): *Definición de empleabilidad*. Recuperada de http://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3406 [Consulta: 12/04/2019].

Real Academia Española 23.ª edición (2014): Definición de empleabilidad.

Recuperada de https://dle.rae.es/?id=ErTAI6H [Consulta: 12/04/2019].

editorial wanceulen - 127 -

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255 de 24 de octubre de 2015). Recuperado de https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf [Consulta: Marzo y Abril 2019].

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (BOE núm. 255 de 24 de octubre de 2015). Recuperado de https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11431- consolidado.pdf [Consulta: Marzo y Abril 2019].

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261 de 31 de octubre de 2015). Recuperado de https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724- consolidado.pdf [Consulta: Marzo y Abril 2019].

Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Recuperado de https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/29/pdfs/BOE-A-2018-17992.pdf [Consulta: Marzo y Abril 2019].

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Recuperado de https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244- consolidado.pdf [Consulta: Marzo y Abril 2019].

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Recuperado de https://www.sepe.es/ [Consulta: Marzo y Abril 2019].

Suárez Lantarón, B. (2011): La empleabilidad en los nuevos planes de estudios. Educación, aprendizaje y desarrollo en una sociedad multicultural. Madrid: Ediciones Asoc. De Psicología y Educación y el C. O. de Psicólogos de CyL.

Suárez Lantarón, B. (2014): *La empleabilidad en la Universidad Española*. Journal for Educators, Teachers and Trainers.

Suárez Lantarón. B. (2016): Empleabilidad: análisis del concepto. Universidad de Murcia, Centro de Apoyo Psicopedagógico y educativo (CAPE). Recuperado de file:///C:/Users/usuario/Downloads/225-1-248-1-10-20180304.pdf. [Consulta: Abril 2019].