



**UVa**



**PA~  
LEN  
CIA**



# **EL IMPACTO DE LAS SUCESIVAS REFORMAS LABORALES**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

---

**Universidad de Valladolid**

**FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO  
Campus de Palencia**

**CURSO ACADÉMICO 2021-2022**

**Alumno: Ramón Manuel Bautista Pérez**

**Tutor : Luis Carlos Parra García**

# El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (Ley 8/1980 de 10/03/1980): LA CREACIÓN DE UNA NORMA BÁSICA .....	4
3. LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA. AJUSTES SIN FINAL .....	8
3.1 LA REFORMA LABORAL DE 1984 (Ley 32/1984 de 02/08/1984): PRIMEROS AJUSTES DE LA LEY .....	9
3.2 LA REFORMA LABORAL DE 1992 (Ley 22/1992 de 30/07/1992): “EL DECRETAZO” .....	13
3.3 LA REFORMA LABORAL DE 1994 (Ley 10/1994 de 19/05/1994): CENTRADOS EN LA CONTRATACIÓN .....	16
3.4 LA REFORMA LABORAL DE 1997 (RDL 08/1997 de 16/05/1997 y Ley 63/1997 de 26/12/1997). BUSCANDO EL CONSENSO .....	20
3.5 LA REFORMA LABORAL DE 2001 (Ley 12/2001 de 09/06/2001) LA REFORMA DEL GOBIERNO .....	23
3.6 LA REFORMA LABORAL DE 2010 (Ley 35/2010 de 17/09/2010) “EL TIJERETAZO” .....	27
3.7 LA REFORMA LABORAL DE 2012 (RDL 3/2012 de 10/02/2012 y Ley 3/2012 de 06/07/2012): “LA REFORMA DEL DESPIDO” .....	31
3.8 LA REFORMA LABORAL DE 2021 (RDL 32/2021 de 28/12/2021): “LA REFORMA DE LA CONTRATACIÓN” .....	37
4. CONCLUSIONES .....	47
5. BIBLIOGRAFIA Y ENLACES WEB .....	51

## 1. INTRODUCCION

El periodo histórico que va desde el año 1938 a la aprobación de la Constitución de 1978 tuvieron una importancia trascendental las Ordenanzas de Trabajo también llamadas Reglamentaciones de Trabajo, que subsistieron como figura normativa residual tras la entrada en vigor del texto constitucional siendo finalmente derogadas en el Estatuto de los Trabajadores de 2015.

La Constitución Española de 1978 en su art.35.2 determina: “La Ley regulará un Estatuto de los Trabajadores”, este es el germen de la Ley 8/1980 de 10 de marzo de 1980, BOE 64 de 14 de marzo en el que se promulga el Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores es por el propio concepto de las relaciones laborales, una Ley cambiante, susceptible de adaptarse a las variaciones y los cambios que va viviendo la sociedad, tanto a nivel de social, tecnológico o propio de las circunstancias que van cambiando la forma de vida de los ciudadanos y por tanto influye en su forma de desarrollarse profesionalmente. El ejemplo más actual es el impacto de la pandemia por Covid que ha originado el desarrollo de los ERTE’s, figura jurídica que había tenido un uso residual por parte de las empresas, en comparación con los ERE’s, o la regulación del teletrabajo como consecuencia de los confinamientos, que limitaba la posibilidad del trabajo presencial.

Desde su aprobación, el Estatuto de los Trabajadores ha sufrido más de 50 reformas laborales, algunas que han cambiado pequeños matices de la Ley y en otros casos reformas bastante profundas de la misma. El objetivo de este trabajo es analizar las más importantes, comenzado por la de 1984, pasando por reformas muy cuestionadas, por la gran reforma laboral del año 2012 y finalizando por la última reforma del año 2021, en todo caso intentando ser objetivo e imparcial, analizando en cada una de ellas los cambios más relevantes, analizando la situación sociolaboral de cada uno de los momentos, valorando la necesidad de cada una de las reformas en las distintas situaciones de crisis que obligaron a abordarlas, cual fue la reacción de la sociedad en cada una de ellas.

La intención en este Trabajo Fin de Grado es abordar el impacto que se pretendía que tuviesen las distintas reformas laborales en la sociedad y cuál fue el impacto real de las mismas.

## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

El Trabajo se inicia con un análisis básico del Estatuto de los Trabajadores y que supuso como norma básica del Derecho Laboral en 1980, para pasar posteriormente al análisis de las 8 reformas laborales que entiendo son las más importantes que hemos tenido a lo largo de estos cuarenta y dos años de legislación laboral. Mención especial a la reforma del año 1984, a la de 2012 por el impacto que tuvo sobre las relaciones laborales en una época de crisis muy importante, hasta llegar a la reforma más actual, la Ley 32/2021, en la que estudiaremos y valoraremos de una forma más detallada, por ser muy actual, desde la forma de negociación, la presión de Europa y su aprobación por un solo voto en el Congreso de los Diputados.

Entiendo que se trata de un trabajo ambicioso, pero a la vez se podrá ir viendo como la Legislación Laboral se ha ido adaptando a los cambios que la sociedad ha sufrido en la más de cuatro décadas desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, intentando, aunque no siempre consiguiéndolo, que la sociedad valorase el esfuerzo de todos los agentes sociales por la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.



---

**Universidad de Valladolid**

## 2.- EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (Ley 8/1980 de 10/03/1980):

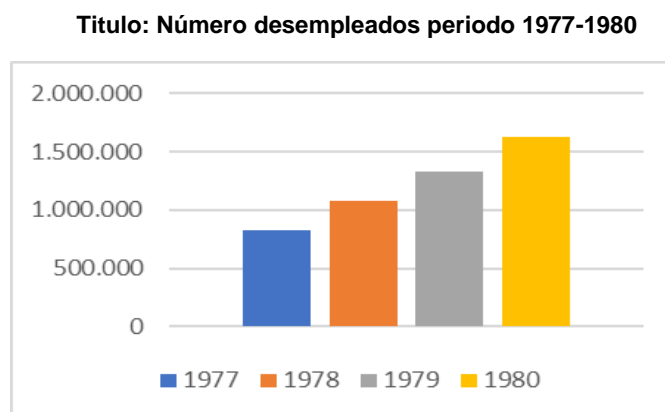
### “LA CREACIÓN DE UNA NORMA BÁSICA”

Como se ha comentado anteriormente la creación de una norma básica como es el Estatuto de los Trabajadores se produce con el mandato en la Constitución Española de 1978, concretamente en su artículo 35 que dice:

1. *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*
2. *La ley regulará un estatuto de los trabajadores.*

La sociedad española en esos años se encuentra inmersa en una “transición” política, económica, cultural, etc., con la intención de recuperar derechos que fueron perdidos, trata de ir dándole contenido al articulado de esa “Gran Constitución de 1978” que servía de base pero que debía ser desarrollada en muchas de sus áreas, como era en el caso del estatuto de los trabajadores.

La situación en España comienza a ser preocupante y la evolución del desempleo se va incrementando anualmente de una forma desproporcionada, como se puede ver en el gráfico:



Grafica 1: Datos INE<sup>1</sup>

<sup>1</sup> DATOS INE: [https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto\\_02/pae/px/l0/&file=01008.px](https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto_02/pae/px/l0/&file=01008.px)

## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

El número de desempleados en el año 1977 era de 830.000 personas, pasando por 1.080.000 personas en 1978, 1.330.000 personas en 1979 y 1.620.000 personas en 1980, lo que supone doblar el número de desempleados en tres años.

En 1978 comienzan las conversaciones entre la patronal (CEOE) y la Unión General de Trabajadores (UGT) que se dilataran hasta el 1 de junio de 1979 cuando se aprueba en Consejo de Ministros el Proyecto de Ley, reflejo del acuerdo con el Gobierno de Unión de Centro Democrático (UCD) que establecía un nuevo marco en las relaciones laborales y negociación colectiva, dejando atrás un escenario laboral heredado del franquismo. La norma que contó con el rechazo de Comisiones Obreras (CCOO), fue intensamente debatida, se revisaron 803 enmiendas antes de aprobar la estructura principal, en la que se desarrollan los principales derechos y obligaciones de los trabajadores.

El 10 de marzo de 1980, se aprueba en las Cortes la Ley 8/1980 el Estatuto de los Trabajadores.

En este texto se encuentran las normas fundamentales que existen en el Derecho Laboral, habiendo sufrido varias modificaciones estando vigente el Real Decreto Legislativo 2/2015 de fecha 23 de octubre, por el que se aprueba del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las modificaciones realizadas se encuentran: inclusión de tres colectivos a las relaciones laborales especiales, duración máxima de los contratos por obra o servicio determinado, indemnización por finalización de contrato temporal, indemnizaciones de por despido improcedente, etc.

El carácter de este texto es eminentemente flexible ya que su aplicación puede variar de acuerdo con lo acordado en los convenios colectivos.

El Estatuto de los Trabajadores tiene como **objetivo regular relaciones laborales de los trabajadores** que presten sus servicios de forma voluntaria para una empresa o empleador. Es decir, establece las condiciones básicas que deben regir las relaciones laborales con relación a: vacaciones, excedencias, permisos retribuidos, jornadas, horas extraordinarias, movilidad, bajas voluntarias, extinción de contratos, regulación de despidos (indemnizaciones), trabajos de menores, derechos sindicales, etc.

## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

Existen algunos tipos de trabajadores que quedan excluidos de la aplicación del E.T., es debido a que pertenecen a un régimen de legislación diferente o porque no cumplen con las características de una relación laboral. Es el caso de:

- Funcionarios.
- Las personas que participan en operaciones mercantiles, donde asumen riesgos y beneficios en el resultado de la operación.
- Los miembros o consejeros de órganos de administración en sociedades.
- Los trabajos familiares o de amistad.
- Las prestaciones personales obligatorias como es el cuidado de dependientes o hijos, entre otras.

*Como norma general la relación contractual de los trabajadores debe ser: personal, dependiente, retribuida y que esté bajo la dirección y organización de un empleador.*

El Estatuto de los Trabajadores está dividido en tres Títulos que se subdividen en Capítulos, Artículos y Secciones, sumando un total de 92 artículos y diferentes disposiciones, regulan algunos aspectos relacionados con la aplicación de la norma.

### *Título I: "De la Relación individual del trabajo"*

Este título está formado por cinco capítulos que tratan sobre el ámbito de aplicación de las normativas, las fuentes de las relaciones laborales, las Relaciones Laborales de carácter especial, además de los deberes y derechos fundamentales de cualquier trabajador (art.4 y 5).

También se establece la normativa que regula los distintos tipos de contratos, trabajo de menores, la capacidad para contratar, la forma y la validez del contrato.

El capítulo III de este título establece las condiciones para modificar, suspender y poner fin a un contrato laboral.

### *Título II: "De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la empresa"*

Este Título está formado por dos capítulos que regulan los diferentes aspectos relacionados con el derecho de representación de los trabajadores y la actividad sindical.

*Título III: “De la negociación colectiva y los convenios colectivos”*

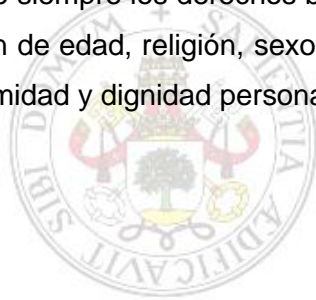
Este Título consta de dos capítulos y establece los procedimientos a seguir y los efectos que pueden tener en los convenios colectivos.

*Disposiciones adicionales*

Las Disposiciones adicionales tienen como objetivo aclarar diferentes aspectos que se han quedado fuera del ámbito de aplicación de la normativa.

Entre estas disposiciones se encuentra el procedimiento a seguir para la resolución no judicial de los conflictos laborales.

El Estatuto de los Trabajadores regula los derechos laborales y establece las obligaciones de empresarios y trabajadores: cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene, las normas establecidas, mejorar la productividad de la empresa, etc., manteniendo siempre los derechos básicos de los trabajadores a no ser discriminados por razón de edad, religión, sexo, origen, ideología u orientación sexual y el respeto a la intimidad y dignidad personal.





### 3. LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA. AJUSTES SIN FINAL

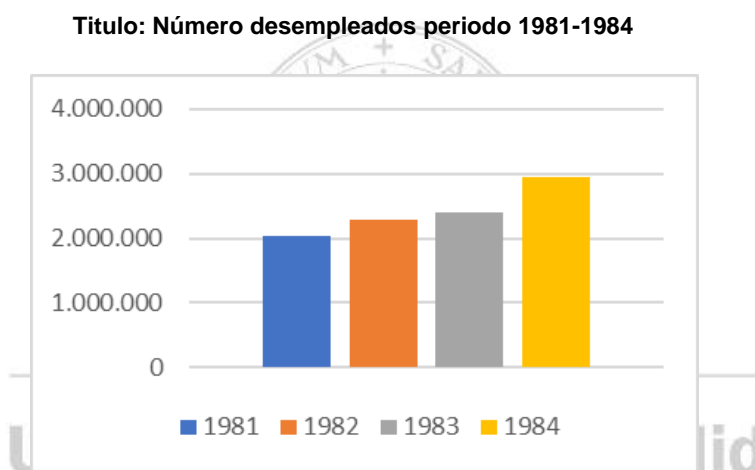
El Derecho no es ajeno a los cambios económicos, sociales y políticos que se han vivido en España desde la instauración de la democracia. En el ámbito laboral estos cambios ha sido caldo de cultivo de las constantes reformas laborales, que no únicamente abarcan las distintas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, sino que van acompañadas de amplios cambios de otras normas laborales de singular relevancia.

La situación de pandemia que sufrimos desde el pasado mes de marzo de 2020 por Covid-19, es el claro ejemplo de los cambios normativos que se han producido en distintas materias laborales, como es el caso del Real Decreto Ley 9/2020 de 27 de marzo de Medidas Complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos del Covid-19, la Ley 10/2021 de 9 de julio que regula el Trabajo a Distancia (Teletrabajo), la Ley 12/2021 de 28 de septiembre de Garantía de derechos laborales del reparto en plataformas digitales o la Ley 21/2021 de 28 de diciembre de Garantía del poder adquisitivo de las pensiones.

Sin embargo, por lo limitado del trabajo, únicamente se abarcarán las reformas que se han considerado de mayor calado a lo largo de los años desde el punto de vista del impacto en la sociedad española, siendo muy numerosos los cambios introducidos con las distintas normas desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980, un “ajuste sin final” que va adaptando la legislación laboral a realidad de la sociedad de cada momento.

**3.1.- LA REFORMA LABORAL DE 1984 (Ley 32/1984 de 02/08/1984):  
PRIMEROS AJUSTES DE LA LEY.**

La crisis que vive España en los primeros años de la década de los años 80 se refleja en un aumento de las cifras de desempleados de forma alarmante. El año 1981 se cerraría con algo más de dos millones de desempleados (2.032.000 desempleados), aumentando en 412.000 el número de desempleados respecto a 1980 año de aprobación del Estatuto de los Trabajadores. Al cierre de 1982 la cifra de desempleados sube hasta 2.286.000 parados, el incremento de la cifra de desempleados en el año 1983 es de 114.000 desempleados situando la cifra en algo más de 2.400.000 desempleados, aunque esta cifra aumenta considerablemente en el año 1984, pasando a ser de 2.948.000 desempleados, que supone una cifra de paro (Encuesta de Población Activa EPA) del 21,1%.



**Grafica 2: Datos INE<sup>2</sup>**

La inestabilidad del Gobierno de UCD, la resistencia de los trabajadores y la necesidad imperiosa de intervenir en el mercado de trabajo condujo a la convocatoria de elecciones anticipadas el 28 de octubre de 1982, que dieron el triunfo al Partido Socialista Obrero Español (PSOE) con una mayoría absoluta aplastante bajo el eslogan “Por el Cambio”.

<sup>2</sup> DATOS INE: [https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto\\_02/pae/px/l0/&file=01008.px](https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto_02/pae/px/l0/&file=01008.px)

## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

El primer gobierno del PSOE llegó al poder con un programa económico de signo keynesiano<sup>3</sup>, pero tardó poco en adoptar las políticas de corte neoliberal<sup>4</sup> que se abrían paso en Europa.

La política del Gobierno socialista dejó atrás las promesas electorales de creación de empleo, los 800.000 empleos netos prometidos, y el apoyo al trabajo fijo, colocando la vía de la contratación temporal como el eje de su política de empleo. La política económica se orientó a reducir la inflación, con un crecimiento de los salarios por debajo del índice de inflación, y dirigiéndose al “saneamiento” del sector público empresarial que conduciría a la Ley de Reversión industrial (1984) y a las privatizaciones subsiguientes<sup>5</sup>.

Es importante conocer la situación del desempleo en los distintos segmentos de edad y sexo, mediante la Encuesta de Población Activa (EPA) <sup>6</sup>

**Título: Encuesta de Población Activa 4º Trimestre 1984**

EPA 4º TRIMESTRE 1984			
	Total	Hombres	Mujeres
Tasa Paro (EPA)	21,10%	19,60%	24,60%
Paro menores 20 años	56,40%	54,40%	59,10%
Paro entre 20 y 24 años	43,10%	40,70%	46,00%
Paro entre 25 y 54 años	14,80%	14,70%	14,90%
Paro mayores 55 años	9,80%	11,60%	4,20%

**Tabla 1 (elaboración propia): Datos EPA**

La tasa de paro se situaba ya en el 21,10%, siendo muy significativo el paro en menores de 20 años, que supera ampliamente el 50% del total de los jóvenes en edad de trabajar.

<sup>3</sup> ECONOMIPEDIA-Andrés Sevilla Arias. Definición: El Keynesianismo es una de las teorías económicas más conocidas, su principal característica es que apoya el intervencionismo como mejor manera para salir de una crisis. <https://economipedia.com/definiciones/keynesianismo.html>. Visto el 12 de febrero 2022

<sup>4</sup> El neoliberalismo es una corriente de pensamiento económico y político que se basa en la defensa de un sistema capitalista

<sup>5</sup> ENCARNA RUIZ GALANCHO, Las Reformas Laborales en España (1977-2002). Laberinto nº20 1er cuatrimestre 2006 P.6 Dialnet.

<sup>6</sup> DATOS EPA: <https://datosmacro.expansion.com/paro-epa/espana?dr=1984-12>

En este complicado contexto, en el año 1984, el Gobierno del Partido Socialista (PSOE), llevó a cabo la primera reforma laboral desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en España, con el apoyo de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y con el sindicato UGT, mediante la Ley 32/1984 de 2 de agosto, en la que se modificarían determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980).

La otra central sindical más representativa, CCOO se negó a participar del acuerdo por entender que el acuerdo reduciría salarios y no crearía empleo.

La Ley 32/1984 se sustentaba en el objetivo de disminución del número de parados y de adecuar la legislación española a la de la Europa comunitaria.

La base en la que se mueve esta reforma laboral en el fomento de la contratación temporal, con la intención de que este tipo de contratación ayudara a introducir a personas jóvenes o parados de larga duración entre otros, en el mercado laboral con mayor facilidad disminuyendo el porcentaje elevado de la tasa de paro que en ese momento rondaba los tres millones de parados.

Hasta ese momento la contratación temporal tenía que justificarse en base a una causa coyuntural o extraordinaria de la actividad de la empresa o por sustitución del trabajador. En este momento se *“descausaliza”* ya que el empresario no tiene que justificar causa alguna para la contratación, ampliando a 14 las modalidades de contratación temporal y con ellos los denominados *“contratos basura”*<sup>7</sup>. Son contratos de corta duración (menos de una semana), se trabaja a demanda, se contrata normalmente en horarios malos y pocas horas al trabajador, lo que conlleva bajas cotizaciones.

La medida más destacada fue la creación del **Contrato Temporal de Fomento del Empleo**. Las características más importantes de este contrato era la obligación de estar desempleado y estar inscrito como demandante de empleo. Este contrato tenía un coste de despido prácticamente nulo (12 días por año de trabajo), estaba fuertemente incentivado por el Gobierno y tenía una duración entre seis meses y tres años, lo que lo hacía un contrato muy ventajoso para las empresas.

---

<sup>7</sup> PRO QUO ABOGADOS. “El Contrato basura: Características y cómo detectarlo”  
[www.proabogados.com/contratos/laboral/basura](http://www.proabogados.com/contratos/laboral/basura) Visto el 12 de febrero 2022

Cabe destacar el contrato de **Lanzamiento de Nueva Actividad**, para facilitar la creación de nuevas empresas unida a contratos temporales que, con una duración entre seis meses y tres años, se pretendía facilitar el arranque de nuevos negocios.

También se alargó la duración de los contratos de trabajo en **Prácticas** y para la **Formación** de uno a tres años y se extendió el margen de utilización del contrato a **Tiempo Parcial** y el contrato de **Relevo**, vinculado a la jubilación parcial.

La sensación que se transmite con esta reforma laboral es que **“más vale tener un empleo con menos o ningún derecho que estar en paro”**. Este mecanismo de temporalidad propició dos millones de contratos en los nueve años siguientes, pero España consiguió la tasa de temporalidad más alta de Europa<sup>8</sup>.

Debemos tener en cuenta que la incentivación de la jubilación anticipada en los procesos de reconversión industrial de la época supuso la salida de trabajadores de mayor edad y la incorporación de trabajadores jóvenes con contratos que incrementaron considerablemente las tasas de temporalidad.

Si cabe destacar el aspecto que suscitó el mayor distanciamiento entre el Gobierno y los Sindicatos dentro de esta reforma laboral, fue el endurecimiento de los requisitos exigidos para la percepción de las pensiones de jubilación ya que ampliaba el periodo mínimo de cotización de 10 a 15 años para tener derecho a una pensión contributiva y la base de cálculo de la pensión se ampliaba a los últimos 8 años cotizados, lo que conllevaba un abaratamiento de la cuantía de las pensiones y obligaba a un mayor periodo cotizado para tener derecho a una pensión.

El colofón de esta reforma laboral es la Primera Huelga General contra el Gobierno socialista que se llevó a cabo el 20 de junio de 1985, en protesta por la reforma de las pensiones que contenía la misma. Esta huelga fue convocada por CCOO, con el apoyo de distintos sindicatos minoritarios, y con el desmarque de UGT y en la que participaron 4 millones de trabajadores<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> JESÚS SERVULO, “Cuatro décadas de reformas laborales”. El País, 24 de diciembre de 2021. <https://elpais.com/economia/2021-12-24/cuatro-decadas-de-reformas-laborales.html> Visto 15 de marzo 2022.

<sup>9</sup> REMO, “Huelga General de 1985: 20J por la lucha contra la reforma de las pensiones” El blog Salmon, 19 de marzo 2012. <http://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/huelga-general-de-1985-20j-por-la-lucha-contra-la-reforma-de-las-pensiones>. Visto 25 de marzo de 2022.

### 3.2.- LA REFORMA LABORAL DE 1992 (Ley 22/1992 de 30/07/1992): “EL DECRETAZO”

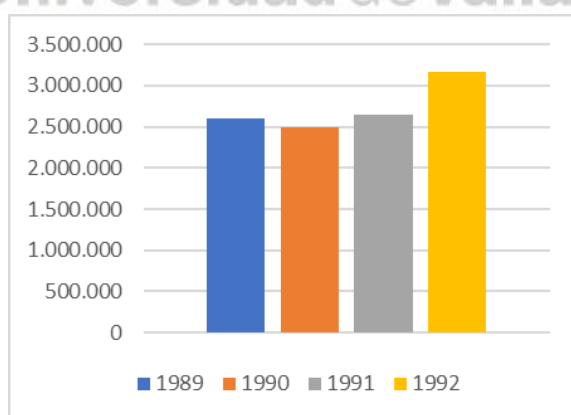
Sin recuperarse de la Huelga General del 14 de diciembre de 1988, que imposibilitó al Gobierno socialista sacar adelante el llamado “Plan de Empleo Juvenil”, que unificó y movilizó a todas las fuerzas sindicales del país, el Gobierno lleva a cabo una nueva reforma laboral que no pactó con patronal ni con los sindicatos.

El Gobierno dictó el Real Decreto Ley 1/1992 de 3 de abril de 1992 sancionado en la Ley 22/1992 de 30 de julio de 1992, de *medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo*, conocida como “El Decretazo”.

Siendo el año 1992 un escaparate de España en el Mundo como organizadora de la Expo’92 y de las Olimpiadas de Barcelona, realidad es que la mala gestión de los ministros de economía de la época nos estaba llevando a una crisis de elevadas dimensiones.

La recesión económica que estaba padeciendo en esos años el país se ve claramente en el gráfico adjunto, en el que se marca en el año 1992 la cifra récord de desempleados, 3.161.000 desempleados, con una precariedad en términos de inestabilidad en el empleo, encadenamiento de contratos temporales, menores ingresos de los trabajadores, menor protección por desempleo y beneficios sociales, así como una temporalidad que alcanza tasas del 95,29% (4.432.547 contratos temporales), frente al 4.71% de contratos indefinidos (219.037 contratos).

Título: Número desempleados periodo 1989 - 1992



Grafica 3: Datos INE<sup>10</sup>

<sup>10</sup> DATOS INE: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=8633>

## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

La tasa de desempleo se encontraba muy concentrada en los jóvenes que en los menores de 20 años ascendía al 42,6% y en el tramo de edad entre 20-25 años era del 36,2%.

El Gobierno dictó una serie de medidas de control de la contratación temporal y recortó drásticamente las prestaciones en base a disminuir los parados con derecho a la prestación, disminuir la cuantía, el periodo de percepción de las prestaciones y disminuir la aportación del Estado.

En materia de contratación se eleva la duración mínima del contrato Temporal de Fomento del Empleo (introducido en la Reforma de 1984) de seis a doce meses. Esto contribuyó a un incremento de contratos como el de Obra o Servicio Determinado o el de Lanzamiento de Nueva Actividad, que no ayudaron al objetivo de bajar las cifras de temporalidad.

**Título: Contratación año 1993**

	1993
Contratos indefinidos	219.037
Contratación Temporal	4.432.547
Total Contratación	4.651.584

**Tabla 2: Fuente: "Anuario de Estadísticas Laborales" Ministerio de Trabajo y Economía Social"<sup>11</sup>**

En materia de bonificaciones, esta Reforma elimina la bonificación de cuotas para los contratos formativos. Se reservan los incentivos económicos a los contratos indefinidos: Jóvenes, Mayores de 45 años y Mujeres.

La medida de mayor calado que introduce la Reforma de 1992 fue la del endurecimiento del acceso a la prestación por desempleo incrementándose el periodo de cotización mínimo exigido para tener derecho a doce meses.

Este aumento del periodo mínimo de cotización fue unido a una disminución de la cuantía en las prestaciones por desempleo que pasará del 80% de la base reguladora al 70% durante los 180 primeros días y el 60% a partir del día 181, con una duración máxima de 24 meses.

<sup>11</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL:  
[https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado\\_trabajo/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/index.htm)

## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

Desaparece la capitalización de la prestación por desempleo para autónomos, manteniéndose vigente exclusivamente para quienes pretendan realizar una actividad profesional como socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado o en una sociedad anónima laboral.<sup>12</sup>

Se suprimen las becas para parados que participan en cursos de formación y se endurecen las medidas de control a los desempleados que perciben la prestación por desempleo no pudiendo rechazar ninguna oferta de empleo ni la asistencia a cursos de formación para el empleo bajo la amenaza de retirarle la prestación.<sup>13</sup>

Esta Reforma en la que no participaron los agentes sociales, impactaba directamente en los trabajadores al reducirse la prestación por desempleo y los derechos que se entendían como adquiridos, mediante la aportación previa de las cotizaciones.

Finalmente, la contestación sindical al “Decretazo” unido al proyecto restrictivo de huelga preparado por el Gobierno desembocó en la Huelga General de 28 de mayo de 1992, de sólo media jornada de duración y con una escasa participación, que fue considerada un fracaso para los sindicatos que la secundaron UGT y CCOO.<sup>14</sup>

Cabe destacar que tras la Huelga se emprendió la reforma del Instituto Nacional de Empleo (INEM), del sistema de formación profesional y un año después se autorizaron las empresas de trabajo temporal.

Universidad de Valladolid

---

<sup>12</sup> Disposición Adicional segunda Ley 22/2022 de 30 de julio de 1992

<sup>13</sup> REFORMAS LABORALES (Estudio CCOO)

[https://ccoo.cat/pdf\\_documents/REFORMAS%20%20LABORALES.pdf](https://ccoo.cat/pdf_documents/REFORMAS%20%20LABORALES.pdf) Visto el 1 de abril de 2022.

<sup>14</sup> ENCARNA RUIZ GALANCHO, Las Reformas Laborales en España (1977-2002). Laberinto nº20 1er cuatrimestre 2006 P.15 Dialnet.

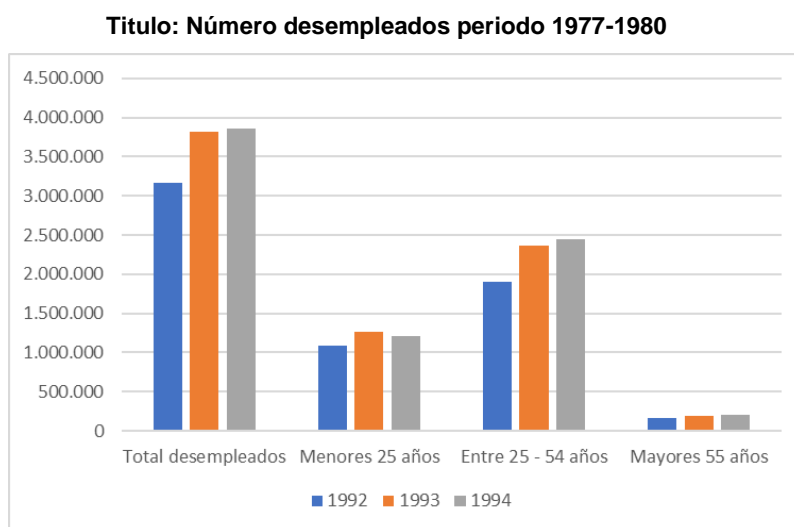


### 3.3 LA REFORMA LABORAL DE 1994 (Ley 10/1994 de 19/05/1994):

#### “CENTRADOS EN LA CONTRATACIÓN”

El año 1992 se cerró con un número de 3.161.000 personas desempleadas y en el año 1994 esta cantidad llegó a 3.857.000 personas desempleadas, manifestando claramente la poca eficiencia que tuvo sobre el empleo la anterior reforma laboral.

En el gráfico siguiente se recoge el número de desempleado por edad en los años 1992 a 1994.



**Gráfica 4 (elaboración propia): Datos INE<sup>15</sup>**

El año 1993 finalizó con una caída del PIB en un 1%, lo que puede considerarse la peor recesión de la economía española de los últimos 30 años<sup>16</sup>. Con una tasa de paro asomándose a 25% y sólo dos años después del “Decretazo”, el partido socialista en el Gobierno se ve obligado a realizar una nueva reforma laboral, mediante la aprobación del **Ley 10/1994** de 19 de mayo, **sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación** BOE 122 de 23 de mayo, que en su exposición de motivos se justifica en: *“La gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo concede prioridad a la necesidad de acometer, de manera decidida y urgente, la reforma de las relaciones laborales con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra*

<sup>15</sup> DATOS INE: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=8633>

<sup>16</sup> DIARIO EL PAIS-ECONOMIA: España sufrió en 1993 la peor recesión económica registrada en los últimos 30 años” 04/03/1994 [https://www.elpais.com/diario/1994/03/04/economia/762735606\\_850215.html](https://www.elpais.com/diario/1994/03/04/economia/762735606_850215.html) Visto 6 de abril de 2022

*capacidad generadora de empleo*". En la **Ley 11/1994** de 19 de mayo 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 orden social. Cabe destacar que fueron derogadas las Ordenanzas Laborales, condicionando su vigencia a la inexistencia de un Acuerdo interprofesional o singular que estableciera otra cosa, lo que contribuyó a acentuar la desprotección de los sectores más vulnerables y reivindicativamente más débiles<sup>17</sup>.

Con el argumento del fomento de la ocupación en 1994 el Gobierno llevó a cabo la revisión más ambiciosa del Estatuto de los Trabajadores y una de las mayores en la historia de la democracia española al ocuparse tanto de la entrada en el mercado laboral (contratación temporal), como de la salida (despidos) y de la estancia (condiciones de trabajo y salario).

Cabe destacar que esta reforma se llevó a cabo unilateralmente por el Gobierno, sin pacto alguno con sindicatos o empresarios.

Si analizamos de forma individual los objetivos de esta reforma laboral, destaca como uno de los objetivos principales la disminución de la contratación temporal que desarrolla en las siguientes medidas:

- Se modifica el **contrato de fomento del empleo** limitándose al año 1994, reduciéndose los casos en los que se podía celebrar dicho contrato a los trabajadores mayores de 45 años, trabajadores minusválidos y a los beneficiarios de prestaciones por desempleo de larga duración.
- La negociación colectiva se metió a regular los **contratos por obra o servicios determinados** y, por tanto, siendo objeto de negociación, si bien no se descausalizaron como tal sí que perdieron el carácter temporal o eventual.
- La medida "estrella" de esta reforma laboral es sin duda alguna la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). "El antiguo art.43 del Estatuto de

---

<sup>17</sup> ENCARNA RUIZ GALANCHO, Las Reformas Laborales en España (1977-2002). Laberinto nº20 1er cuatrimestre 2006 P.18 Dialnet.

los Trabajadores, incluía sin duda alguna en su seno a las ETT; y su texto contenía incluso una referencia a la temporalidad de la cesión que parecía hecha a medida de éstas<sup>18</sup>. Pero poco a poco esto dejó de ser así, “originándose un modelo jurisprudencial más limitado y permisivo, en el que el ámbito de la cesión ilegal se limitaba, dejando abierto un espacio para una especie de “cesión ilegal de trabajadores”, inicialmente no prevista por el legislador laboral (...). De este modo, no toda cesión de trabajadores era por sí misma ilegal, si no estaban presentes estos otros elementos, de no concurrir, nos encontrábamos ante una cesión que, si no era estrictamente legal, al menos si era tolerada por no aplicársele la prohibición del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores<sup>19</sup>”

- Donde se produce una amplia modificación es en los **contratos formativos**: Contratos de Aprendizaje y Formación y el Contrato en Prácticas.

Se potencia el contrato de Aprendizaje y Formación que se amplía hasta la edad de 25 años y el tiempo de formación teórica pasa del 25% al 15% de la jornada laboral y su duración desde los 6 meses a los 3 años. Este contrato está dirigido a jóvenes que no poseen titulación y con esta contratación adquieren una formación teórica y práctica para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Este contrato fue denominado por los sindicatos como “Contrato Basura” (caracterizados por su bajo nivel de cotización y salario mínimo), porque al trabajador se le descontaba de su retribución el tiempo trabajado que dedicaba a su formación.

El Contrato en Prácticas mantiene la posibilidad de celebrarse hasta 4 años después de la obtención del título universitario, de formación profesional o equivalentes y su duración estará entre los 6 meses y dos años.

Como podemos observar en el cuadro adjunto la temporalidad fue aumentando desde el año 1994 y siguientes, con lo que nos adelanta que el impacto que esta reforma tuvo sobre la contratación temporal no fue el esperado.

---

<sup>18</sup> VALDÉS DAL-RE, F., “Las empresas de trabajo temporal notas de un debate no tan ajeno para un próximo debate propio”. Relaciones laborales nº7, 1993

<sup>19</sup> RODRIGUEZ PIÑERO-ROYO, M., “La legalización de las empresas de trabajo temporal en España: crónica de un fracaso legislativo”, p.180 año 2000

## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

Curiosamente el contrato de aprendizaje que es en el que la reforma laboral tiene más desarrollo es el único que desciende su número.

**Título: Contratación Temporal 1994 -1997**

	1.994	1.995	1.996	1.997
Contratos Temporales	Uds.%	Uds.%	Uds.%	Uds.%
Obra o servicio	2.209.734 (47,83%)	2.356.046 (36,5%)	2.523.626 (32,25%)	2.766.097 (30,12%)
Eventual	1.421.466 (30,77%)	2.243.449 (34,33%)	2.784.008 (35,58%)	3.466.336 (37,74%)
Tiempo Parcial	935.428 (20,25%)	1.128.892 (17,27%)	1.516.455 (19,38%)	1.859.851 (20,25%)
Interinos		403.832 (6,80%)	465.595 (5,95%)	533.321 (5,81%)
Otros		143.556 (2,19%)	270.054 (3,45%)	307.462 (3,35%)
Prácticas	50.962 (1,10%)	69.975 (1,07%)	70.054 (0,90%)	81.056 (0,88%)
Aprendizaje/Formación		179.072 (2,74%)	184.577 (2,36%)	156.151 (1,70%)
Minusválidos		6.922 (0,11%)	8.372 (0,11%)	11.698 (0,13%)
Sustitución jubilación	1.534 (0,03%)	2.020 (0,03%)	2.779 (0,04%)	2.783 (0,03%)
<b>TOTALES</b>	<b>4.619.124</b>	<b>6.533.764</b>	<b>7.825.520</b>	<b>9.184.755</b>

Tabla 3: Fuente: "Anuario de Estadísticas Laborales" Ministerio de Trabajo y Economía social<sup>20</sup>

Otro de los objetivos a destacar de esta reforma laboral es el de los despidos colectivos. Se añade las causas organizativas y de producción a las ya existentes de fuerza mayor o económicas o tecnológicas. Se abre la posibilidad de hacer un despido colectivo por causas organizativas, todo ello independientemente de la situación económica de la empresa.

<sup>20</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL:

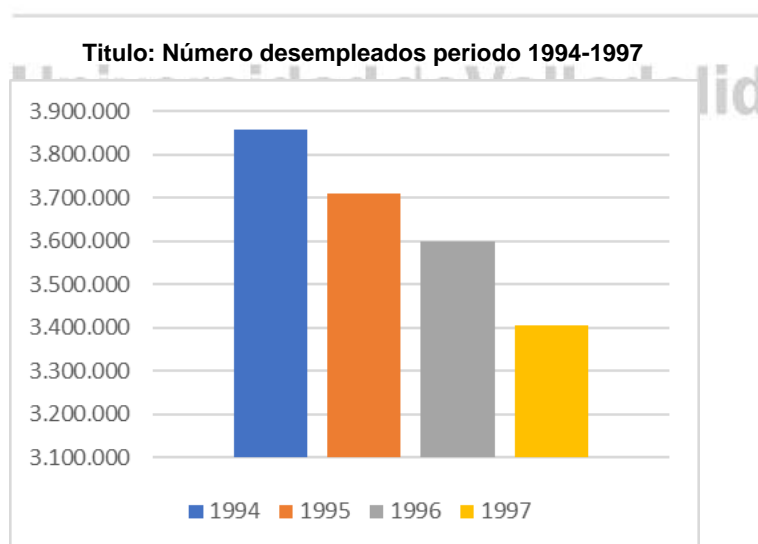
[https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado\\_trabajo/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/index.htm)

### 3.4 LA REFORMA LABORAL DE 1997 (RDL 08/1997 de 16/05/1997 y Ley 63/1997 de 26/12/1997). BUSCANDO EL CONSENSO

El Partido Popular (PP) con una mayoría ajustada ganó las elecciones generales de 1996, saliendo del Gobierno el Partido Socialista (PSOE), que había liderado ya diversas reformas laborales, con resultados controvertidos en muchos casos, por la unilateralidad de estas, que habían derivado en Huelgas Generales.

La modificación del Estatuto de los Trabajadores (Reforma Laboral) llevado a cabo en el año 1997 fue considerada “modélica” por ser fruto del consenso entre los sindicatos (UGT y CCOO) y las patronales (CEOE y CEPYME). El consenso plasmado en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE) suscrito en abril de 1997, pasó a ser cuerpo de ley. El objetivo principal era el de “reducir la temporalidad en un momento, además, en el que la coyuntura económica y del empleo empiezan a ser cada vez más favorables<sup>21</sup>”. A diferencia de las Reformas Laborales predecesoras ésta se sitúa en un ciclo expansivo económico iniciado en 1995.

En la evolución del desempleo en los años 1994 a 1997, se observa como la tendencia empieza a ser descendente, no obstante, estamos hablando de cifras muy elevadas que en el año 1997 es de 3.407.000 desempleados.



Grafica 5: Datos INE<sup>22</sup>

<sup>21</sup> MARTIN URRIZA, C. “El empleo en España. Su evolución desde 1996 a 2003 y los efectos de las reformas laborales” Cuadernos de información sindical. Año 2004, febrero p.37

<sup>22</sup> DATOS INE:

[https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto\\_02/pae/px/l0/&file=01003a.px](https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto_02/pae/px/l0/&file=01003a.px)

El 16 de mayo de 1997 se aprueba el Real Decreto Ley 8/1997, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida, publicado en el BOE nº 118 de 17 de mayo.

Los puntos fundamentales que recoge esta reforma se basan en la creación de una nueva modalidad de contratación, el **Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida** dirigido a jóvenes de 18 a 29 años, personas con discapacidad, mayores de 45 años, parados de larga duración y la conversión de contratos en indefinidos, este contrato tenía la particularidad del abaratamiento del caso de despido improcedente, pasando a ser de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

Respecto a la contratación temporal, se elimina el Contrato de Lanzamiento de Nueva Actividad y el Contrato temporal de Fomento de Empleo se limita para personas con discapacidad.

Se sustituye el Contrato de Aprendizaje por un **Contrato para la Formación** que recupera la causa formativa, reduce la edad máxima a 21 años y se mejora el salario siendo como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional.

Se habilita a la negociación colectiva para que establezca números máximos de contratos para la formación a celebrar en cada empresa en función de su dimensión<sup>23</sup>.

---

De este modo, mediante estas propuestas principales, combinadas con mejoras referentes a la causalidad del despido, los sindicatos más representativos CCOO y UGT y los representantes de los empresarios CEOE y CEPYME, consiguieron contar con el apoyo del Gobierno, que se materializó con la aprobación de la ley 63/1997 de 26 de diciembre, BOE nº312 de 30 de diciembre.

Mediante esta Ley se estructuró la reforma laboral de 1997, que manifiesta en su Exposición de Motivos que “(...) *existe una patente demanda social en orden a la necesidad de acometer de manera decidida y urgente las oportunas reformas con el objetivo de luchar contra el paro, la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos, y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo, en especial empleo estable*”.

---

<sup>23</sup> TOHARIA CORTES, LUIS “El modelo español de contratación temporal”. TEMAS LABORALES nº 64/2002 P.132-133

## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

El objeto de esta reforma estaba orientada a reducir la temporalidad que estaba situada en el 33,6% en el cuarto trimestre de 1997 y que como se puede comprobar en la tabla que se presenta a continuación seguía siendo muy elevado respecto a la media de la Unión Europea en los años siguientes a esta reforma laboral.

**Título: Comparativa Contratación Temporal 1997-2001**

Año	España	Media UE
1997	33,60%	12,20%
1998	32,90%	12,80%
1999	32,80%	13,30%
2000	32,40%	13,60%
2001	32,10%	13,50%

**Tabla 4 (elaboración propia): Fuente INE**

No obstante, si analizamos la contratación indefinida en el mismo periodo de la gráfica anterior, podemos observar que el contrato de Fomento de la Contratación indefinida, que es el contrato estrella de esta reforma, consiguió un número elevado de contratos en los años siguientes a la misma, llegando hasta casi los 800.000 contratos.

**Título: Contratación 1997 - 2001**

	1997	1998	1999	2000	2001
Contratos indefinidos	707.481	970.964	1.218.414	1.304.087	1.307.253
C.Fomento contratación indefinida	421.842	645.521	799.868	656.804	742.091
Contratación Temporal	9.386.084	10.692.315	12.017.063	12.620.505	12.752.397
Total Contratación	10.515.407	12.308.800	14.035.345	14.581.396	14.801.741

**Tabla 5: Fuente: "Anuario de Estadísticas Laborales" Ministerio de Trabajo y Economía social"<sup>24</sup>**

Recuperando la información que nos aportan estos dos gráficos queda claro que la contratación temporal sigue siendo muy alta doblando la media de la Unión Europea, aunque cabe destacar que durante este periodo se produce una disminución del porcentaje que representa este tipo de contratos con respecto al total, hecho que no sucedía desde la primera reforma laboral.

<sup>24</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL:  
[https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado\\_trabajo/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/index.htm)



### 3.5 LA REFORMA LABORAL DE 2001 (Ley 12/2001 de 09/06/2001)

#### LA REFORMA DEL GOBIERNO

Con la realidad de los buenos resultados obtenidos por la Reforma Laboral de 1997, el Gobierno del PP quiso continuar en la misma línea, para así dar continuidad a los efectos conseguidos, para ello en el año 2001 lleva a cabo una nueva reforma laboral.

El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE) finalizó en abril de 2001 y el nuevo intento de concertación social entre empresarios, sindicatos y Gobierno fracasó. El Gobierno del PP, ya en mayoría absoluta, efectuó la Reforma Laboral de forma unilateral.

Por consiguiente, mediante la aprobación de la Ley 2/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, BOE nº 164 de 10 de julio de 2001, se efectúa la nueva reforma en la que se manifiesta en su Exposición de Motivos: *“la política de empleo desarrollada en la última legislatura ha venido marcada fundamentalmente por las reformas en el ET (...) que refleja el acuerdo concluido entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas. El tiempo transcurrido desde estas reformas ha puesto en relieve unos efectos globalmente positivos derivados de las mismas, traducidos en el incremento del número de contratos indefinidos y a tiempo parcial, y ha puesto también de relieve problemas prácticos o disfunciones en determinadas materias (...) Tanto por la necesidad de decidir acerca de la continuidad del contrato del fomento del empleo, como por la procedencia de corregir las disfunciones observadas, se ha puesto de relieve la necesidad de plantear una nueva regulación de estas cuestiones”*.

Esta declaración de intenciones se traduce en el cambio a indefinida de la vigencia del **Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida**, pasando a ser un contrato permanente, que además se amplió a jóvenes de 16 a 30 años, mujeres contratadas en sectores dónde estén subrepresentadas y parados inscritos en las Oficinas de Empleo más de 6 meses.

Para seguir luchando contra la temporalidad en el empleo, se amplían las bonificaciones para la contratación, destacando la bonificación para la conversión de contratos temporales en indefinidos y se establece una indemnización de 8 días por año trabajado,



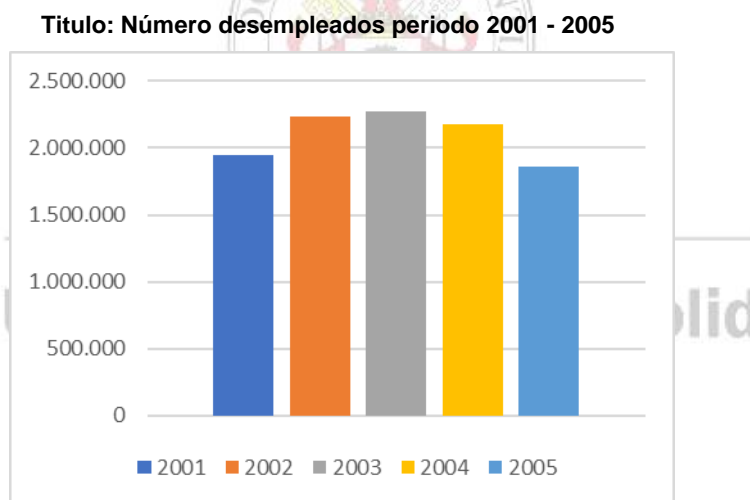
## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

a la finalización de los contratos por circunstancias de la producción y por obra o servicio, además de incrementar un 36% la cuota empresarial por contingencias comunes de los contratos de duración inferior a 7 días.

En contratación temporal se crea el contrato de Inserción para la realización de obras y servicios de interés general como medio de adquisición de experiencia laboral, por las administraciones públicas y se reduce la duración máxima del contrato eventual de 13 meses y medio a 12 meses.

En el contrato para la formación se suprime la edad máxima para: trabajadores extranjeros, parados de muy larga duración (más de 3 años), personas en situación de exclusión social, personas con discapacidad y alumnos de escuelas taller<sup>25</sup>.

El gráfico que vemos a continuación nos indica el volumen de personas desempleadas en los años posteriores a la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2001.



**Grafica 6: Datos INE<sup>26</sup>**

Si analizamos la gráfica podemos destacar como el año 2001 en pleno auge de la economía la tasa de desempleo está en el 10,63% con un total de 1.943.800 personas desempleadas muy por debajo de tasas del 25% que teníamos los años anteriores. En la serie que hemos planteado se ve como en el año 2005 con 1.860.300 personas

<sup>25</sup> REFORMAS LABORALES (Estudio CCOO)

[https://ccoo.cat/pdf\\_documents/REFORMAS%20LABORALES.pdf](https://ccoo.cat/pdf_documents/REFORMAS%20LABORALES.pdf) Visto 10 de mayo de 2022.

<sup>26</sup> DATOS INE: [https://www.ine.es/prensa/epa\\_tabla.htm](https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm)

## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

desempleadas la tasa llega a estar en el 8,71%. Este número de trabajadores desempleados era similar a los del año 1980.

En la tabla siguiente podemos observar la contratación indefinida, los contratos de fomento de la contratación indefinida y los contratos temporales realizados en los años 2001, 2003 y 2005.

**Título: Contratación 2001 - 2005**

	2001	2003	2005
Contratos indefinidos	1.307.253	1.269.768	1.542.838
C.Fomento contratación indefinida	742.091	846.036	995.389
Contratación Temporal	12.752.397	13.398.295	15.622.127
Total Contratación	14.801.741	15.514.099	18.160.354

**Tabla 6: Fuente: "Anuario de Estadísticas Laborales" Ministerio de Trabajo y Economía social"<sup>27</sup>**

Analizando el gráfico, en primer lugar, observamos que la contratación en este periodo aumenta en más de tres millones de personas, lo que nos lleva a los datos que vimos en el gráfico anterior, es decir menor tasa de paro.

La distribución de la contratación aumenta en todos los tipos de contratos que hemos analizado, el contrato indefinido aumento considerablemente casi de doscientos mil contratos. Observamos que el contrato de Fomento de la Contratación indefinida sigue siendo un referente, pasando a ser de casi un millón de contratos de esta modalidad en el año 2005, evidentemente el abaratamiento del despido en esta modalidad y el aumento del coste por indemnización de los contratos temporales eventuales y de obra o servicio fomentó este tipo de contratación.

No obstante, pese a los datos tan favorables de contratación indefinida, queda manifiesto que los contratos estrella siguen siendo los contratos temporales que aumentan en más de tres millones en el periodo estudiado. La realidad es que se aumenta la contratación, pero el porcentaje de contratos indefinidos (de cualquier modalidad) con relación a los contratos eventuales sigue siendo similar a la de otros periodos.

<sup>27</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL:

[https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado\\_trabajo/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/index.htm)

## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

En conclusión, “quizás en abstracto las reformas de 2001 puedan leerse en una clave de equilibrio y autocontención (...). De nuevo los aspectos cuantitativos, de pura creación de empleo, se priman sobre los cualitativos<sup>28</sup>”

Pese a estos inconvenientes, esta reforma logró aumentar el número de personas ocupadas y disminuir considerablemente la tasa de paro.



---

**Universidad de Valladolid**

---

<sup>28</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “La reforma laboral de 2001 y el empleo: una perspectiva general”. Universidad de Huelva, p.21

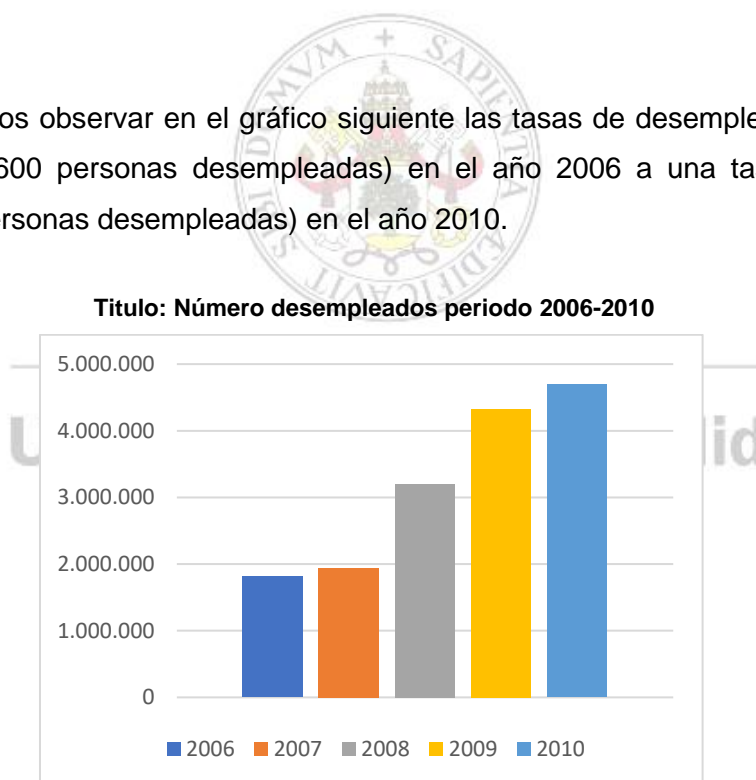
### 3.6 LA REFORMA LABORAL DE 2010 (Ley 35/2010 de 17/09/2010) “EL TIJERETAZO”

Tras la exitosa reforma laboral de 2001, que contribuyó al descenso del desempleo hasta las tasas más bajas en los últimos 13 años, se llevaron a cabo pequeñas modificaciones en los años siguientes, que concluyeron en el año 2010 con la denominada Reforma Laboral del “Tijeretazo”.

Esta Reforma Laboral tuvo lugar en el segundo periodo de legislatura de José Luis Rodríguez Zapatero al frente del Gobierno del PSOE, que gobernaba desde el año 2004 y dentro de la profunda “Crisis Económica-Financiera Mundial” que se inició el año 2008.

El escenario económico que vivía el país repercutía directamente en la progresión sin control del desempleo que en pocos años multiplicaba sus cifras, especialmente desde el año 2008.

Cómo podemos observar en el gráfico siguiente las tasas de desempleo pasan de un 8,3% (1.810.600 personas desempleadas) en el año 2006 a una tasa del 20,33% (4.696.600 personas desempleadas) en el año 2010.



Grafica 7: Datos INE<sup>29</sup>

Como hemos podido observar en el estudio de las distintas reformas laborales, “las últimas reformas laborales se habían mostrado más o menos eficaces para reducir el

<sup>29</sup> DATOS INE: [https://www.ine.es/prensa/epa\\_tabla.htm](https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm)

desempleo e ir disminuyendo la temporalidad de los contratos, pero la crisis económica destapó algunos de los más importantes defectos de los que adolecía aquella normativa laboral, como la flexibilidad para adaptarse a distintos ciclos económicos y la fuerte dicotomía del mercado laboral entre trabajadores con contratos indefinidos y trabajadores con contratos temporales<sup>30</sup>.

El año 2010 es el del tijeretazo y de los ajustes que el Gobierno realizó acuciado por la presión de la comunidad internacional y de los mercados, así como por la necesidad de dar confianza y alejar el fantasma del rescate.

El 12 de mayo fue el día clave. El presidente del Gobierno anunció la congelación de las pensiones para 2011, supresión del cheque-bebé, restricción de las ayudas a los dependientes, rebaja del 5% en el salario de los empleados públicos.

En definitiva, el mayor tijeretazo al gasto público y social de la historia reciente, con el que se pretendía lograr un ajuste adicional del déficit de 15.000 millones de euros que a la vez devolviera la confianza de los mercados en la economía española<sup>31</sup>.

Dada la gravedad de la situación económica española, el ejecutivo decide aprobar de forma unilateral y tras una larga etapa (más de dos años) de negociaciones entre sindicatos y patronal sin llegar a ningún acuerdo, la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, publicado el 18 de septiembre en el BOE nº 227.

Esta la Ley inicia su Preámbulo: *“La crisis financiera y económica de origen internacional que se ha desarrollado desde principios de 2008 ha quebrado la larga senda de crecimiento económico y del empleo que vivió la economía española desde mediados de los noventa (...) en los últimos dos años se han perdido en nuestro país más de dos millones de puestos de trabajo y el desempleo ha crecido en casi dos millones y medio de personas, lo que ha duplicado la tasa de paro hasta acercarse al 20% (...). Por ello, recuperar la senda de creación de empleo y reducir el desempleo constituye en esos*

---

<sup>30</sup> VELASCO DE VEGA, D., “Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados”. Eleconomista.es de 10/02/2010. <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html> Visto 10 de mayo de 2022

<sup>31</sup> G.PICO, RAQUEL, “El Gobierno entierra sus señas de identidad con más recortes” 30/12/2010 <https://expansion.com/2010/12/30/economia/1293743766.html> Visto el 12 de mayo de 2022

*momentos una exigencia unánime del conjunto de la sociedad y, en consecuencia, debe constituir el objetivo último de todas las políticas públicas”.*

Atendiendo a lo dispuesto en el Preámbulo de la Ley, la Reforma Laboral se marca tres objetivos fundamentales:

**1º Objetivo: Reducir la Dualidad** impulsando la creación de empleo estable y de calidad.

**2º Objetivo:** Reforzar los **instrumentos de flexibilidad interna en las empresas** y, especialmente los mecanismos de reducción de jornada como alternativa a los despidos y a los contratos precarios. Se compatibiliza la flexibilidad para las empresas (favoreciendo su adaptabilidad a las circunstancias económicas) con la seguridad para los trabajadores (preservando todas sus garantías laborales).

**3º Objetivo:** Más oportunidades para los desempleados, con especial atención a los jóvenes, mejorando las oportunidades de acceso al empleo de personas desempleadas y reforzando los mecanismos de intermediación laboral<sup>32</sup>.

Las principales medidas adoptadas por la Reforma Laboral de 2010 serían:

1. El contrato por obra o servicio determinada, el más utilizado dentro de la contratación temporal, pasa a tener una duración máxima de tres años (anteriormente no tenía límite temporal).
2. Adquieren la condición de indefinidos los trabajadores contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses en un periodo de treinta y seis meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o distinto puesto para una empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, directamente o a través de empresa de trabajo temporal.
3. Aumenta la indemnización por finalización de un contrato temporal pasando de 8 a 12 días de salario por año de servicio.
4. Se facilita la extinción del contrato por causas objetivas (económicas) cuando la empresa incurra en pérdidas, disminuyendo el periodo de preaviso a 15 días y estipulando una indemnización de 20 días de salario por año trabajado.

---

<sup>32</sup> LA MONCLOA: “Aprobado el RDL de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral” 16.06.2010 <https://www.lamoncloa.gob.es/paginas/archivo/160610-enlacereforma.aspx> Visto el 16 de mayo de 2022

5. Se amplía la posibilidad de realizar contratos de fomento de la contratación indefinida a los parados con más de tres meses inscritos en la Oficina de Empleo y a los que sólo hayan disfrutado de contratos temporales durante los últimos dos años. Se rebaja la indemnización en el caso de despidos objetivos declarados “Improcedentes”, pasando a 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades. Haciéndose cargo el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) de 8 días de salario y asumiendo el resto la empresa en los casos de despidos objetivos.
6. El contrato en prácticas se podrá celebrar hasta los 5 años posteriores a la obtención del título (Universitario o de Formación Profesional).

Como respuesta a la Reforma Laboral los sindicatos UGT y CCOO convocó la Huelga General de 29 de septiembre de 2010.

Comisiones Obreras justificaba la convocatoria de huelga en base a que *“hacía más fácil y barato el despido y perpetuaba la contratación temporal como vía de entrada al mercado de trabajo, dando mayor poder a los empresarios y cuestiona la negociación colectiva”*<sup>33</sup>

En general la huelga fue tildada por los expertos como un fracaso, debido probablemente a la convocatoria tardía de la misma, ya que se produjo el 29 de septiembre, diez días después de la aprobación de la Ley 35/2010 que la motivó.

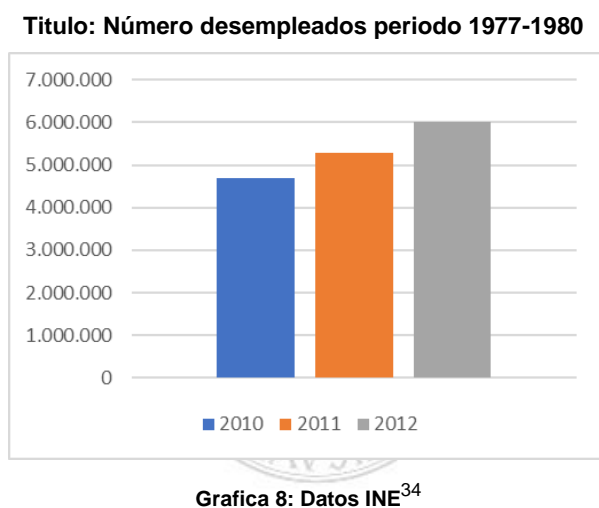
---

<sup>33</sup> SALAS ABAD, CARLOS “La reforma laboral que inició Zapatero en 2010 y se van a cargar Sánchez y Díaz”. Diario La Información 31.10.2021. <https://www.lainformación.com/economia-negocios-y-finanzas/la-reforma-laboral-que-inicio-zapatero-en-2010-y-se-van-a-cargar-sanchez-y-diaz/2852461/>  
Visto el 17 de mayo de 2022.

### 3.7 LA REFORMA LABORAL DE 2012 (RDL 3/2012 de 10/02/2012 y Ley 3/2012 de 06/07/2012): “LA REFORMA DEL DESPIDO”

El 20 de noviembre de 2011 el Partido Popular ganó las elecciones generales que se celebraron dentro de una situación límite de crisis económica de ámbito internacional que se había iniciado en el año 2008 y que estaba afectando de forma muy intensa al mercado laboral.

En el gráfico siguiente vemos la evolución del desempleo en España en el periodo 2010 a 2012:



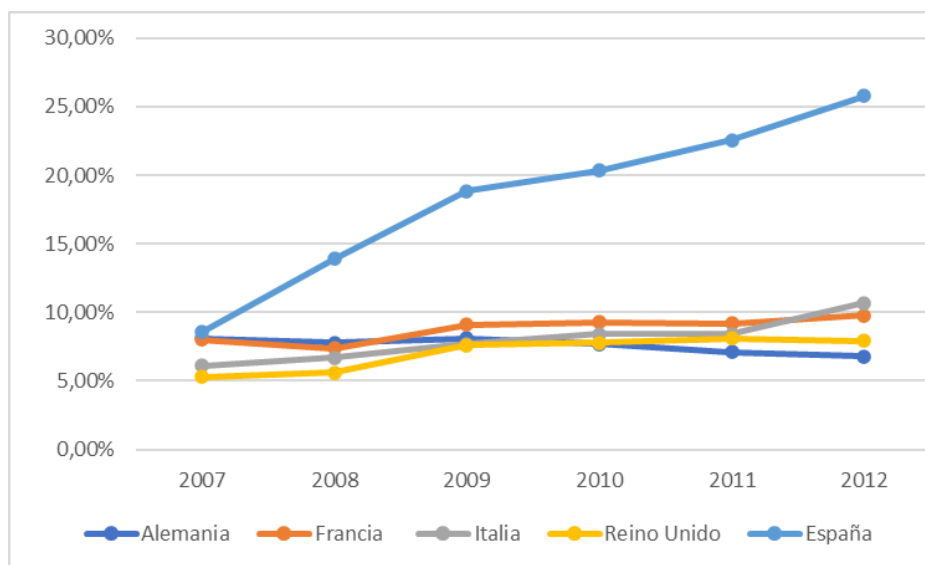
Si partimos de los datos previos a la crisis, en 2007 el número de parados en España era de 1.942.000 personas desempleadas, que venía a suponer una tasa del 8,57%. En el año 2012 el número de desempleados ascendía a 6.021.000 personas, un récord histórico muy lejos de los índices que tenían el resto de los países de la zona euro.

En el gráfico que vemos a continuación podemos observar las tasas de desempleo de algunos países de la zona euro donde partiendo de tasas similares en el año 2007, vemos como la progresión del desempleo en los años de la crisis, afectan de una forma muy distinta a como ocurrió en España, que en el año 2011 tenía una tasa del 25,77% siendo en el resto de los países del 6,8% en Alemania, el 9,8% en Francia, el 10,7% en Italia o el 7,9% en Reino Unido.

<sup>34</sup> DATOS INE: [https://www.ine.es/prensa/epa\\_tabla.htm](https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm)



Título: Tasas Desempleo Periodo 2010-2012 Países zona Europa



Grafica 9 (elaboración propia): Fuente STATISTA<sup>35</sup>

Mención especial merece la situación que atravesaba el empleo juvenil en España, con unas tasas que superan en el año 2012 el 55% en jóvenes menores de 25 años en situación de desempleo, cifras extremadamente preocupantes.

Con esta situación el Gobierno del PP decidió llevar a cabo una reforma laboral de gran calado y tras la aprobación del RDL 3/2012 de 10 de febrero, BOE nº36 de 11 de febrero, al que se le modifican algunos artículos, aprobándose finalmente en el Congreso la **Ley 3/2012**, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE nº162, de 7 de julio de 2012.

En el Preámbulo de la citada Ley ya se ponen de manifiesto la gravedad de la situación: *“La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español. La gravedad de la crisis actual no tiene precedentes. España ha destruido más empleo, y más rápidamente, que las principales economías europeas. Los datos de la última Encuesta de Población Activa describen bien esta situación: la cifra de paro se sitúa en 5.273.600 personas, con un incremento de 295.300 en el cuarto trimestre de 2011 y de 577.000 respecto al cuarto trimestre de*

<sup>35</sup> DATOS STATISTA: <https://es.statista.com/estadisticas/720387/evolucion-de-la-tasa-de-paro-en-espana>  
Cambia el país en el final del link Visto 25 de mayo de 2022.

2010. La tasa de paro sube en 1,33 puntos respecto al tercer trimestre y se sitúa en el 22,85%”.

*“La destrucción de empleo ha sido más intensa en ciertos colectivos, especialmente los jóvenes cuya tasa de paro entre los menores de 25 años alcanza casi el 50% (...) El desempleo de larga duración en España es también más elevado que en otros países (...) La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales”*

En ese contexto económico y si continuamos avanzando en la lectura del Preámbulo de la Ley 3/2012, encontramos los objetivos que se pretenden conseguir por medio de la misma, ya que, citando textualmente, *“la reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo, equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc.”*

Si analizamos con detalle la Ley 3/2012, se introducen nuevas medidas de gran calado, tanto económico, social y laboral, entre ellas destacamos:

- 
- Universidad de Valladolid
1. Definimos como la “Reforma del Despido”, porque una de la más polémicas y comentadas medidas que se aplican es el **abaratamiento del despido**: En los **despidos improcedentes** con carácter general, la indemnización pasa de ser de 45 días de salario por año trabajado a ser de 33 días con un límite de 24 mensualidades. Se respetan los derechos adquiridos por los trabajadores preexistentes. Se suprimen los salarios de tramitación, salvo readmisión empresarial.
  2. Respecto a los **despidos colectivos**, los denominados Expedientes de Regulación de Empleo (ERE’s), se facilita la realización de estos, no necesitando las Empresas una autorización administrativa, como era necesario hasta entonces.
  3. En el caso de los **despidos por causas objetivas** concretamente los que se apoyan en razones económicas, se enmarcará en esta causa 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 o ventas. En todo caso se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos*". De esta manera en la nueva ley queda definido lo que se considera "disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas", aspecto que anteriormente quedaba a expensas de una decisión judicial.

4. Respecto a la **contratación** aparece la figura de una nueva forma de **contratación indefinida** de apoyo a los emprendedores dirigido a empresas con menos de 50 trabajadores, con la obligación de mantener el contrato un mínimo de tres años, pudiendo ser el primero de ellos como periodo de prueba. Para incentivar a las empresas al uso de este contrato, se bonifica con 3.000 € la primera contratación de esta modalidad siempre que el trabajador tenga menos de 30 años. La Empresa también podrá beneficiarse de una bonificación si contrata a trabajadores que se encuentran cobrando una prestación por desempleo.
5. La ley amplía la posibilidad de realizar **contratos para la formación y el aprendizaje** a personas hasta 30 años y hasta que la tasa de desempleo baje al 15%, una vez conseguido este objetivo la edad máxima volvería a los 25 años. Los contratos serán del 75% de la jornada laboral de trabajo efectivo y el 25% de formación teórica.
6. Se facilita la Movilidad Funcional ordinaria dentro de la empresa, mediante la simplificación del sistema de clasificación profesional, referenciándose ahora únicamente el Grupo Profesional.
7. Se simplifican los mecanismos de descuelgue al Convenio Colectivo en vigor, límite temporal a la ultractividad de los mismos y prioridad al convenio colectivo de ámbito empresarial.
8. Se regula el denominado "Trabajo a Distancia" o también denominado "Teletrabajo" como forma de organizar y/o realizar un trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, con las mismas garantías laborales que el resto de los trabajadores.
9. Se amplía el margen para la distribución irregular de la jornada en cómputo anual, pasando al 5% del total de horas anuales.

10. Desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, “las ETT’s podrán operar como agencias de colocación, dado que el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) se ha mostrado incapaz en la gestión de colocación. A tal efecto, aquellas deberán prestar una declaración responsable mediante la que se manifieste que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de Empleo y normativa de desarrollo<sup>36</sup>”

Esta Reforma está catalogada como una de las más importantes porque sin ser extremadamente agresiva, sí marca un primer paso decidido para eliminar las barreras del rígido mercado laboral español, con la voluntad de acercarlo a los países más avanzado de nuestro entorno, en un plano de mayor competitividad.

No obstante, deja importantes lagunas respecto a la temporalidad de la contratación ya que realmente no se centra directamente en fomentar la contratación indefinida, más bien se centra en controlar el desplome de la economía, facilitando medidas para mejorar la viabilidad de las empresas.

El año 2012 fue un año histórico en la parcela de las protestas sociales, ya que a lo largo del mismo se produjeron dos huelgas generales en contra de las políticas sociales llevadas a cabo por el Gobierno: La Huelga General del 29 de marzo (29M) y la del 14 de noviembre (14N), siendo esta última celebrada simultáneamente en diversos países de Europa, pasando a ser considerada como la primera huelga general internacional del siglo XXI, llevándose a cabo, además de en España en Italia, Portugal y Grecia.

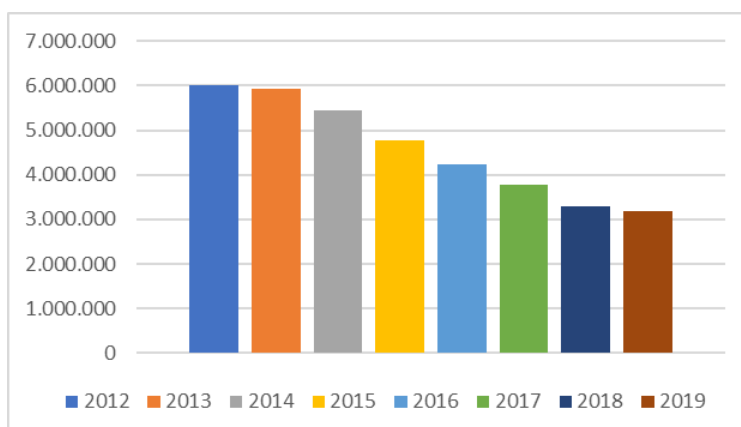
Para valorar los resultados de esta reforma laboral podemos ver, en el gráfico que se muestra a continuación, el impacto que tuvo sobre el número de desempleados de los años posteriores, alargando el estudio hasta el año 2019.

---

<sup>36</sup> DIAZ HERRERA, M.A., “Claves fundamentales de la última reforma laboral RDL 3/2012, de 10 de febrero”. EIDerecho.com 07/03/2012. [http://www.elderecho.com/laboral/Claves-fundamentales-RD-Ley-febrero\\_11\\_378430001.html](http://www.elderecho.com/laboral/Claves-fundamentales-RD-Ley-febrero_11_378430001.html) Visto 28 de mayo de 2022.

## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

**Título: Número desempleados periodo 2012 - 2019**



**Grafica 8: Datos INE<sup>37</sup>**

Como podemos comprobar en el gráfico se parte de unos datos catastróficos en el año 2012 de 6.021.000 personas desempleadas con una tasa de desempleo del 25,73% y llegamos al año 2019 con una tasa de desempleo del 13,78% con un número de desempleados de 3.191.900 personas.

En el periodo 2012-2019 se observa una situación de recuperación económica, pese a ello los niveles de desempleo nos hacen estar a la cola de los países de la zona euro.

En la tabla que se presenta a continuación podemos observar la evolución de los datos de contratación en el periodo 2012-2019:

**Título: Contratación 2012-2019**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Contratos indefinidos	1.432.976	1.134.949	1.350.331	1.509.165	1.713.262	1.929.250	2.284.924	2.159.434
Contratación Temporal	12.808.015	13.657.665	15.376.758	17.067.115	18.265.692	19.572.053	20.006.757	20.352.787
Total Contratación	14.240.991	14.792.614	16.727.089	18.576.280	19.978.954	21.501.303	22.291.681	22.512.221

**Tabla 7: Fuente: "Anuario de Estadísticas Laborales" Ministerio de Trabajo y Economía social<sup>38</sup>**

Como queda reflejado en la tabla año tras año va aumentando la contratación total en nuestro país, quizás no tan rápidamente como pretendía la reforma, pero la realidad es que en el intervalo de años que hemos analizado pasamos de 14.290.991 contratos en 2012 a 22.512.221 contratos registrados en 2019. También es de destacar que pese a que el número de contratos indefinidos ha aumentado el porcentaje de contratos indefinidos y temporales se sigue manteniendo.

<sup>37</sup> DATOS INE: [https://www.ine.es/prensa/epa\\_tabla.htm](https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm)

<sup>38</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL:  
[https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado\\_trabajo/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/index.htm)

### **3.8 LA REFORMA LABORAL DE 2021 (Ley 32/2021 de 28/12/2021):**

#### **“LA REFORMA DE LA CONTRATACIÓN”**

En Junio de 2018 y tras el éxito de la moción de censura contra Mariano Rajoy, Pedro Sánchez fue investido presidente del Gobierno con una mayoría simple. Ante la imposibilidad de aprobación en el Congreso de los Diputados de los presupuestos del año 2019, el Gobierno convocó elecciones para el 28 de abril de 2019. En estas elecciones las ganó el Partido Socialista con una mayoría insuficiente para gobernar, pese al intento de acuerdos y pactos que no le posibilitaron formar Gobierno.

El 10 de noviembre de 2019 se celebraron las segundas elecciones generales del año 2019, y tras un acuerdo para la formación de Gobierno de coalición entre PSOE y Unidas Podemos, con el apoyo de los partidos PNV, Más País-Compromís, Nueva Canarias, BNG y Teruel Existe y con la necesaria abstención de Ezquierda Republicana de Cataluña y EH-Bildu, el Congreso de los Diputados aprueba la investidura de Pedro Sánchez como Presidente del Gobierno el 7 de enero de 2020.

La gestión inicial de este nuevo gobierno estará marcada por la aparición del primer caso de Covid´19 que se registra en España el 31 de enero de 2020 y que originó una pandemia mundial que afecta a la economía nacional y mundial desde esa fecha.

El 14 de marzo de 2020 se decretó el “Estado de Alarma”, que obligaba a las personas a permanecer en su domicilio como forma de controlar los contagios. De esta forma se impedía acudir a su centro de trabajo, excepto en las profesiones consideradas esenciales. Este confinamiento duró hasta el 10 de mayo de 2020, fecha en la que se relajaron las medidas. Este periodo de confinamiento, conllevó la utilización de figuras que, aunque figuraban en la legislación laboral, no eran usadas de forma habitual. La figura del “Trabajo a Distancia – Teletrabajo” y a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). Este Real Decreto 463/2020 fue declarado parcialmente inconstitucional por sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 14 de julio de 2021.

El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores definía y desarrollaba de forma básica el “Trabajo a Distancia”. La necesidad de muchas empresas para seguir manteniendo la actividad pese a las restricciones impuestas desde la administración sanitaria, hicieron del trabajo a distancia un recurso necesario en prácticamente todas las empresas y todos los

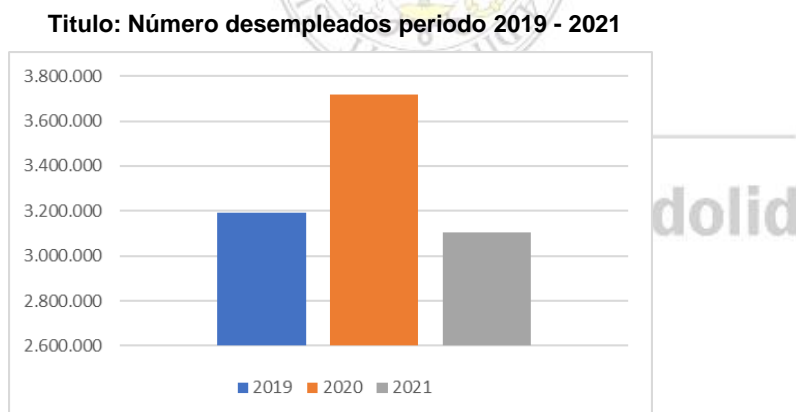
## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

sectores. Esta necesidad de desarrollo a llevado a la aprobación del Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre, BOE 253 de 23 de septiembre.

Por su parte, los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) han servido para “hibernar” el tejido empresarial en un momento que la actividad se vio significativamente reducida como consecuencia de las restricciones a la movilidad.

Significativo es el dato del número de personas en situación de ERTE el 11 de marzo de 2020, tres días antes del inicio de la pandemia que apenas llegaba a 5.000 trabajadores, si la comparamos con la cifra a fecha 30 de abril de 2020 que alcanzaba 3,39 millones de trabajadores, incluyendo ERTE´s parciales o totales<sup>39</sup>.

En el gráfico que se adjunta a continuación, podemos observar el número de trabajadores desempleados en el periodo 2019-2021. Estos datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, no incluye a los trabajadores que se encuentran incluidos en algún tipo de ERTE (parcial o total), con lo cual los datos desvirtúan la realidad que estaba sufriendo la sociedad en el periodo marzo 2020 a marzo 2022, fecha en la que finalizaron las prórrogas de los ERTE´s vinculados al Covid´19.



**Grafica 9: Datos INE<sup>40</sup>**

La realidad es que el año 2020 finalizó con un total de 3.719.800 personas desempleadas y 967.724 trabajadores en ERTE, sumando un total de 4.687.524 personas. Con la evolución de la pandemia estas cifras a 31 de diciembre de 2021 serían 3.103.800 personas desempleadas y 102.548 trabajadores en ERTE por Covid, a las que habría que sumar

<sup>39</sup> KPMG Tendencias. “El impacto económico de la Covid-19: De ERTE y evolución económica” <https://www.tendencias.kpmg.es/2020/09/el-impacto-economico-de-la-covid-19-de-erte-y-evolucion-economica>. Visto el 8 de junio de 2022

<sup>40</sup> DATOS INE: [https://www.ine.es/prensa/epa\\_tabla.htm](https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm)



20.124 trabajadores en ERTE-ETOP por causas no relacionadas con la pandemia, sumando un total de 3.226.472 personas.<sup>41</sup>

El Programa electoral del PSOE<sup>42</sup> para las elecciones de 2019, incluía en su punto “1.1 *Derogar los aspectos más lesivos de la reforma laboral de 2012*” y mientras que el programa electoral de Unidas Podemos<sup>43</sup> no incluía ninguna mención a la derogación de la reforma laboral de 2012. No obstante, del acuerdo de gobierno suscrito entre PSOE y Unidas Podemos se desprendía el documento de “Coalición Progresista: Un nuevo acuerdo para España”, que manifestaba en su punto 1.2 *Elaboraremos un nuevo Estatuto de los Trabajadores del Siglo XXI* y en su punto 1.3 *Derogaremos la reforma laboral. Recuperaremos los derechos laborales arrebatados por la reforma laboral de 2012.*<sup>44</sup>

El compromiso del Gobierno con Bruselas de que la norma estaría publicada en el BOE antes del 31 de diciembre de 2021, obligó a avanzar en la negociación con los agentes sociales que tras meses de negociación alcanzaron un consenso que permitía al gobierno sacar adelante el **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, publicado en el BOE nº 313 de fecha 30 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.**

El texto sería convalidado en el Congreso de los Diputados el 3 de febrero de 2022, por el estrecho margen de 175 votos a favor y 174 votos en contra del Real Decreto-Ley. Se da la circunstancia de que el voto de diferencia fue un “error” de un diputado del Partido Popular, ya que no todos los partidos que apoyan la gobernabilidad del Gobierno votaron a favor de

---

<sup>41</sup> LA MONCLOA: “Evolución ERTE: Diciembre cierra con 102.548 trabajadores en ERTE”  
<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2022/040121-ertediciembre.aspx> Visto 9 de junio de 2022

<sup>42</sup> Programa electoral PSOE elecciones 2019:  
<https://www.psoe.es/media-content/2019/10/Ahora-progreso-programa-PSOE-10N-31102019.pdf> Visto 9 de junio de 2022

<sup>43</sup> Programa electoral Unidas Podemos elecciones 2019:  
[https://podemos.info/wp-content/uploads/2019/10/Podemos\\_programa\\_10N\\_LF.pdf](https://podemos.info/wp-content/uploads/2019/10/Podemos_programa_10N_LF.pdf) Visto 9 de junio de 2022

<sup>44</sup> Coalición Progresista: “Un nuevo acuerdo para España” 30.12.2019  
<https://www.psoe.es/media-content/2019/12/30122019-Coalici%C3%B3n-progresista.pdf> Visto 9 de Junio de 2022.



la reforma laboral, por entender que era insuficiente y que no derogaba completamente la reforma laboral 2012 como pretendía el acuerdo de “Coalición Progresista”.

El Preámbulo del Real Decreto-Ley 32/2021 manifiesta las intenciones de esta reforma laboral: *“Hablar de reforma laboral en España es evocar un larguísimo proceso de cambios normativos que no han logrado, sin embargo, acabar con los graves problemas de nuestro mercado de trabajo: el desempleo y la temporalidad. La combinación de ambos ha dado lugar a que el trabajo en nuestro país esté especialmente afectado por la precariedad, como inquietante realidad que da lugar a malas condiciones de empleo, priva a nuestro sistema productivo de desplegar toda su capacidad y dificulta una ciudadanía plena en el trabajo (...) Visto desde la Unión Europea, que viene recordándonos insistentemente la necesidad de afrontar esta carencia (...) La reforma laboral que contiene este real decreto-ley pretende corregir de forma decidida esta temporalidad excesiva, evitando esa rutina tan perniciosa que provoca que en cada crisis se destruya sistemáticamente el empleo (...) Estamos por todas estas razones y contenidos ante una reforma laboral que camina en dirección contraria a la que ha sido habitual en los últimos tiempos (...) Los cambios están avalados por el diálogo social. Las organizaciones sindicales y patronales CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, tras un largo proceso negociador, acordaron junto con el Gobierno de la Nación las medidas contenidas en este real decreto-ley, dando así lugar a la primera reforma laboral de gran calado de la Democracia que cuenta con el respaldo del diálogo social.”*

A la vista de esta declaración de intenciones, el Gobierno con esta reforma busca el descenso del desempleo y la temporalidad, con el objetivo de acercarse a los índices de la Unión europea, apoyándose en el consenso y compromiso de patronal, sindicatos y Gobierno.

Con este objetivo, se analizan los puntos más esenciales de la reforma laboral, que son:

- CONTRATOS FORMATIVOS:

**Contrato de Formación en Alternancia:** La finalidad de este contrato es compatibilizar la actividad laboral retribuida con el proceso formativo. Se podrá celebrar con alumnos de Formación Profesional, Estudios universitarios y personas dentro del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. La actividad debe estar relacionada directamente con las actividades formativas. La duración mínima del contrato es de 3 meses y máxima de 2 años.

La retribución será fijada por convenio colectivo, en su defecto no podrá ser inferior al 60% el primer año y 75% el segundo año, de su grupo profesional, aunque nunca inferior al SMI.

**Contrato de Formación-Prácticas:** La finalidad de este contrato es obtener una práctica profesional adecuada al nivel de estudios, que puede ser: Título Universitario, Título de Grado Medio o Superior, Título de especialista o máster profesional, Certificado del sistema de FP y Título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas. Debe concertarse dentro de los 3 años siguientes a la finalización de los estudios. La duración mínima es de 6 meses y máxima de un año. La retribución será la fijada en el convenio colectivo aplicable para estos contratos o en su defecto, la del grupo profesional o nivel retributivo, nunca inferior al SMI.

### - CONTRATOS TEMPORALES.

Respecto a la contratación temporal debemos destacar:

- Los contratos deben especificar claramente la causa. La causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.
- Desaparece el contrato por obra o servicio determinado.
- Adquieren la condición de indefinidos los contratos que incumplan la normativa dispuesta en el art.15 del E.T. y quienes en un periodo de 24 meses hubiesen estado contratados en un periodo ininterrumpido de 18 meses, por la empresa, grupo de empresa o a través de ett.

### **Contrato de Duración Determinada por Circunstancias de la Producción:**

- Modalidad 1: Incremento ocasional el imprevisible y las oscilaciones de la producción.

Se puede celebrar, aunque se trate de la actividad normal de la empresa. Su duración no puede exceder de los 6 meses (cabe una única prórroga), ampliable a 12 meses por convenio colectivo sectorial.

- Modalidad 2: Situaciones ocasionales, previsibles y con una duración reducida.

Duración máxima de 90 días en un año natural, no de manera continuada. Obligación de informar a la Representación legal de los trabajadores en el último trimestre del año de las necesidades del año natural siguiente.

**Contrato de Duración Determinada por sustitución de la Persona Trabajadora**

- Sustitución de un trabajo con derecho a reserva de puesto de trabajo. El plazo puede iniciarse antes de la ausencia, un máximo de 15 días antes y mientras dure la sustitución.
- Completar la jornada reducida de otro trabajador, cuando las causas estén legalmente establecidas. (Ej. Reducción jornada por cuidado de hijo)
- Cobertura temporal durante un proceso de selección o formación, para su cobertura mediante un contrato fijo. Plazo máximo de 3 meses.

- CONTRATOS FIJOS DISCONTÍNUOS.

Se potencia la utilización de estos contratos frente a los contratos temporales, se podrán concertar para:

- Trabajos de naturaleza estacional, actividades de temporada, trabajos de prestaciones intermitentes con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Por convenio colectivo o por acuerdo de empresa se establecerán los criterios objetivos y formales para el llamamiento.
- Contratos mercantiles y administrativas previsibles, si forman parte de la actividad ordinaria de la empresa. Plazo máximo de 3 meses o regulado por Convenio Sectorial.
- Empresas de trabajo temporal con el personal en misión, siempre cumpliendo con los requisitos generales de esta contratación.

- CONTRATOS INDEFINIDOS ADSCRITO A OBRAS.

El art. 2 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, regula la posibilidad de la extinción del contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

### - SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS.

Como normas a destacar en la subcontratación de servicios:

- Se ha impuesto la aplicación del convenio de la actividad desempeñada en la contrata:

Excepción 1: que exista otro convenio de aplicación.

Excepción 2: que la contratista tenga convenio de empresa, que se somete a las reglas de concurrencia de convenios.

### - NEGOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS.

- **Modificaciones en la prioridad del convenio de empresa.**

Se modifica la regulación de la concurrencia de convenios colectivos. Se establece que la regulación de las condiciones de los convenios de empresa **no tendrá prioridad** sobre la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

- **Vuelta a la ultraactividad de los convenios colectivos.**

Se modifica el art.86 del E.T. Desaparece la regulación según la cual transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, este perdía vigencia, comenzando a aplicarse el de ámbito superior aplicable. La nueva regulación supone que, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, en defecto de pacto, y **finalizado el proceso de negociación** sin acordarse un nuevo convenio, se mantenga la vigencia del anterior.

### - ERTE Y MECANISMO RED.

Se modifica la regulación de los ERTE. Se crea el Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

- **ERTES ETOP (Art.47 ET)**

Cuando se produzcan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal las empresas podrán elegir entre reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo.

En la reforma laboral se reducen los plazos para el período de consulta. Se incrementa el contenido de la comunicación que la empresa deberá hacer a los trabajadores y existe la posibilidad de prórroga, así como la posibilidad de desafectar y afectar a trabajadores en función de las alteraciones de las circunstancias.

Se prevé un ERTE de fuerza mayor temporal por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.

En todos los ERTES la reducción de jornada podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, priorizándose la reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

Se mantienen prohibiciones ya aplicadas durante los ERTES COVID y se promocionan las acciones formativas durante la situación de ERTE.

- **Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del empleo (Art.47 bis ET)**

El Mecanismo RED permite a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo. Este mecanismo sólo puede ser activado por el Consejo de Ministros.

Tiene dos modalidades:

- **Cíclica**, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización. Duración máxima un año.
- **Sectorial**, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras. Duración máxima de un año, aunque estos podrán prorrogarse, hasta dos veces, por seis meses.

Será la autoridad laboral la que autorice las medidas solicitadas,

Los trabajadores afectados tendrán acceso a las medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera de la Ley General de

la Seguridad Social. También tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Se constituye un Fondo RED de Sostenibilidad del Empleo que se hará cargo de las prestaciones, exenciones y costes asociados a la formación.

Una vez repasados los puntos más destacados de la Reforma Laboral, vamos a ver el impacto que ha tenido en el primer trimestre de 2022:

- El número de ocupados disminuye en 100.200 personas en el primer trimestre respecto al trimestre anterior (un -0,50%) y se sitúa en 20.084.700. En términos desestacionalizados la variación trimestral es del 1,08%. El empleo ha crecido en 878.000 personas (un 4,57%) en los 12 últimos meses.
- La ocupación disminuye este trimestre en 92.900 personas en el sector privado y en 7.400 en el público. En los 12 últimos meses el empleo se ha incrementado en 807.200 personas en el sector privado y en 70.700 en el público.
- Los asalariados disminuyen este trimestre en 45.800. Los que tienen contrato indefinido se incrementan en 164.100, mientras que los de contrato temporal se reducen en 209.800. En variación anual, el número de asalariados crece en 824.200 (el empleo indefinido aumenta en 557.700 personas y el temporal en 266.500). El número de trabajadores por cuenta propia baja en 55.700 este trimestre y sube en 62.400 en los 12 últimos meses<sup>45</sup>.
- Los fijos-discontinuos son la modalidad de contratación que el Gobierno quiere fomentar para aquellas actividades más estacionales, como el turismo, donde las empresas recurrían a los contratos temporales. 2022 ha arrancado con 74.014 empleados que han firmado contratos de fijo-discontinuo, una modalidad hasta ahora residual. El despegue ha sido inédito: entre enero y febrero de 2019, antes de la pandemia, se firmaron poco más de 28.000 contratos de este tipo. Ahora,

---

<sup>45</sup> Encuesta Población Activa (EPA) 1º Trimestre 2022. 28/04/2022  
<https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0122.pdf>

## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

46.000 más, una subida del 62%. "dentro de los indefinidos crece mucho el fijo discontinuo sin que esto perjudique el fijo normal"<sup>46</sup>.

Con los datos que actualmente disponemos del primer trimestre de 2022, es importante valorar con cautela los resultados de estos, si bien el descenso de los contratos temporales es importante a favor de los contratos indefinidos, debemos tener en cuenta que las cifras de contratos indefinidos incluyen los contratos fijo-discontinuos y los contratos indefinidos adscritos a obras que tienen una particular legislación.

También debemos tener en cuenta la recuperación económica y del mercado laboral que se estaba produciendo en España tras la reforma laboral de 2012 es decir, en los años previos a la pandemia, sin olvidar que en el periodo de pandemia se ha vivido la mayor crisis económica desde la Guerra Civil y cualquier recuperación del mercado laboral será un dato muy positivo. Sólo tenemos datos de un trimestre y son bastante positivos, lo deseable sería que esta tendencia siguiera de forma ascendente en los trimestres sucesivos.



---

**Universidad de Valladolid**

---

<sup>46</sup> INMA BENEDITO: "Las huellas de la Reforma Laboral" 04/03/2022

<https://www.businessinsider.es/huellas-reforma-laboral-6-graficos-demuestran-efectos-1021873> Visto 10 de junio de 2022

#### 4. CONCLUSIONES

El principal objetivo de este trabajo es realizar una revisión de las reformas laborales que han tenido una mayor relevancia en el marco del derecho laboral español, analizando las medidas más destacadas en cada una de ellas, interpretando los resultados derivados de las mismas y el impacto que tuvieron en la sociedad, contextualizándolo en cada uno de los momentos sociales y económicos en los que se han llevado a cabo.

Analizando los distintos factores podemos concluir:

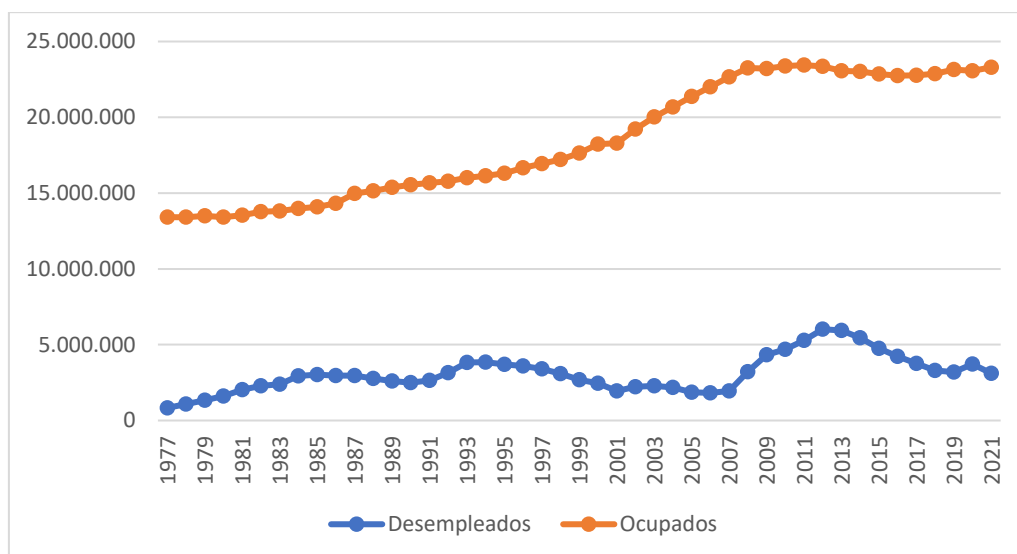
1. Todas las reformas que se han analizado incluyen medidas estrechamente ligadas a la situación económica que se vivía en cada momento en nuestro país. Todas las reformas han intentado tomar las medidas más adecuadas, en algunos casos con el consenso de los agentes sociales y en otros casos de forma unilateral. En la mayoría de los casos ha coincidido con cambios de Gobierno que han intentado orientar la reforma laboral a sus promesas electorales o a su visión del mercado laboral.
2. La principal motivación que en la mayoría de los casos ha concluido con una reforma laboral, han sido las cifras de **desempleo** existentes en cada momento. El elevado número de desempleados y las directas consecuencias que tiene en la sociedad, han obligado a la mayoría de los Gobiernos a plantear reformas importantes en muchos casos y que han tenido desigual resultado.

En el gráfico que podemos ver a continuación se puede observar el número de desempleados y ocupados en el periodo analizado.



## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

**Título: Índice Desempleo y Ocupación en España Periodo 1977 - 2021**



**Gráfica 9 (elaboración propia): Datos INE<sup>47</sup>**

Este gráfico nos da una información relevante respecto al mercado laboral en el periodo completo del estudio y que nos lleva a valorar las distintas situaciones que se vivieron en la sociedad:

Periodo 1975-1985: Se firma el Estatuto de los Trabajadores, España está inmersa en una crisis económica unida a la denominada crisis del petróleo mundial, se produce la reconversión industrial y la incorporación al mercado laboral de las mujeres. El paro crece y hay una bajada importante de la población ocupada.

Periodo 1986-1990: Se produce una recuperación de la actividad, especialmente en el sector de la construcción. Crece el empleo en un millón de personas.

Periodo 1991-1996: En este periodo que se inicia con la crisis del año 1991, se aprueban dos reformas laborales. La de 1992 que tuvo un gran rechazo social porque reducía derechos que se entendían como adquiridos por los trabajadores y el desempleo sube en dos años en 700.000 parados lo que origina una nueva reforma laboral en 1994 que se centró en la contratación indefinida y que pese a

<sup>47</sup> DATOS INE: [https://www.ine.es/prensa/epa\\_tabla.htm](https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm)

[https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/meto\\_05/meto\\_05\\_bis/pae/px/l0/&file=01002.px&L=0](https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/meto_05/meto_05_bis/pae/px/l0/&file=01002.px&L=0)

encontrarse en un ciclo económico favorable el descenso del desempleo fue bastante moderado.

Periodo 1997-2007: En este periodo se caracteriza por importante crecimiento del empleo. Se produce una mejora de la economía, como consecuencia del crecimiento de la construcción que arrastra al resto de los sectores.

Periodo 2008-2013: Se produce una crisis financiera mundial. En España la denominamos “crisis del ladrillo”. En este periodo se pierden 3 millones de empleos. Es considerada la mayor crisis que se ha vivido en nuestro país.

Periodo 2014-2017: El mercado comienza a reaccionar. Se empieza a crear empleo aunque a un ritmo lento. Hay una alta tasa de temporalidad. Comienzan a verse los resultados de la reforma laboral de 2012.

Periodo 2018-2019: Los indicadores de este periodo son optimistas, aunque de forma lenta se mantiene la tendencia de creación de empleo e incluso baja la tasa de temporalidad en la contratación.

Año 2020: La pandemia mundial por Covid´19 destruye 600.000 empleos.

Año 2021: Se recuperan los empleos perdidos en 2020 unido a una mejora de la economía.

3. Uno de los aspectos donde se ha puesto un mayor énfasis en las distintas reformas laborales ha sido la eterna dualidad entre **contratación temporal e indefinida**. Lamentablemente es la asignatura pendiente de nuestro mercado laboral, quizás porque lo ha lastrado en la mayoría de los casos, las elevadas tasas de desempleo que han obligado a fomentar la contratación del empleo temporal para incorporar al mercado laboral a jóvenes o desempleados de larga duración, con contratos temporales en muchos casos bonificados.

En la mayoría de las reformas laborales el objetivo ha sido elevar el volumen de contratos indefinidos, en muchos casos bonificando a las empresas, para intentar acercarnos a las tasas de nuestro socios europeos.

Quizás el tener una economía sustentada, en muchas de nuestras regiones, en el **sector turismo** hace que la contratación temporal se entienda como necesaria y por tanto nos haga diferentes del resto de las economías. La última reforma laboral de 2021 ha intentado cambiar esta realidad con la potenciación de contratos como los Fijos discontinuos, en los próximos meses se podrá verificar si es efectiva.

## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

La realidad es que la enorme diferencia entre ambos tipos de contratación, sigue siendo excesivamente grande, quedando un gran camino por recorrer en este aspecto.

4. Es cierto que con estas reformas laborales se ha pretendido aumentar los mecanismos de flexibilidad laboral en las empresas, como fórmula para: reducir la contratación temporal, mejora de la competitividad de las empresas, mejora del rendimiento y productividad de los trabajadores, etc.

Este intento flexibilidad se ha visto empañada en muchos casos con las reformas y contrarreformas que dependiendo del signo político que gobernaba y del momento económico del país, ha obligado en algunos momentos a potenciar contratos temporales por obra o servicio, fomentar la contratación temporal con subvenciones, abaratar el despido, limitar la negociación colectiva, ultraactividad de los convenios colectivos, etc. y en otros momentos a eliminar los contratos temporales, crear y bonificar contratos indefinidos para jóvenes, apostar por la negociación colectiva, por los convenios sectoriales, etc.

La realidad es que la legislación laboral española no ha tenido la capacidad de impactar en los problemas reales que la sociedad española, desde hace más de cuatro décadas no deja de padecer, con una elevada tasa de desempleo, llegando a valores inaceptables en el paro juvenil, con una temporalidad que casi dobla la de los países de la zona euro y con una evolución del empleo que se mueve en función de las crisis económicas que va padeciendo nuestro país de forma periódica.

Las reformas laborales han intentado eliminar las rigideces para adaptarse a las necesidades y demandas sociales, aunque si se analizan con detalles, sólo en contadas ocasiones ha conseguido activar el mercado laboral y en esos casos siempre apoyadas en una fase de crecimiento económico.

## 5. BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES WEB

- ENCARNA RUIZ GALANCHO, Las Reformas Laborales en España (1977-2002). Laberinto nº20 Dialnet. 1er cuatrimestre 2006
- VALDÉS DAL-RE, F., “Las empresas de trabajo temporal notas de un debate no tan ajeno para un próximo debate propio”. Relaciones laborales nº7, Editorial Wolters Kluwer, 1993.
- RODRIGUEZ PIÑERO-ROYO, M., “La legalización de las empresas de trabajo temporal en España: crónica de un fracaso legislativo” Dialnet. Año 2000
- MARTIN URRIZA, C. “El empleo en España. Su evolución desde 1996 a 2003 y los efectos de las reformas laborales” Cuadernos de información sindical. Editor: Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Año 2004, febrero
- TOHARIA CORTES, LUIS “El modelo español de contratación temporal”. TEMAS LABORALES nº 64/2002. Dialnet. Año 2002
- RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “La reforma laboral de 2001 y el empleo: una perspectiva general”. Universidad de Huelva. Temas laborales nº61 Dialnet. Año 2001.
- ECONOMIPEDIA-Andrés Sevilla Arias.  
<https://economipedia.com/definiciones/keynesianismo.html>
- PRO QUO ABOGADOS. “El Contrato basura: Características y cómo detectarlo”  
[www.proabogados.com/contratos/laboral/basura](http://www.proabogados.com/contratos/laboral/basura)
- REMO, “Huelga General de 1985: 20J por la lucha contra la reforma de las pensiones” El blog Salmon, 19 de marzo 2012.  
<http://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/huelga-general-de-1985-20j-por-la-lucha-contra-la-reforma-de-las-pensiones>

## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

- JESÚS SERVULO, “Cuatro décadas de reformas laborales”. El País, 24 de diciembre de 2021. <https://elpais.com/economia/2021-12-24/cuatro-decadas-de-reformas-laborales.html>
- REFORMAS LABORALES (Estudio CCOO)  
[https://ccoo.cat/pdf\\_documents/REFORMAS%20%20LABORALES.pdf](https://ccoo.cat/pdf_documents/REFORMAS%20%20LABORALES.pdf)
- DIARIO EL PAIS-ECONOMIA: España sufrió en 1993 la peor recesión económica registrada en los últimos 30 años” 04/03/1994  
[https://www.elpais.com/diario/1994/03/04/economia/762735606\\_850215.html](https://www.elpais.com/diario/1994/03/04/economia/762735606_850215.html)
- VELASCO DE VEGA, D., “Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados”. Eleconomista.es de 10/02/2010.  
<http://www.eleconomista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html>
- G.PICO, RAQUEL, “El Gobierno entierra sus señas de identidad con más recortes” 30/12/2010  
<https://expansion.com/2010/12/30/economia/1293743766.html>
- LA MONCLOA: “Aprobado el RDL de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral” 16.06.2010  
<https://www.lamoncloa.gob.es/paginas/archivo/160610-enlacereforma.aspx>
- SALAS ABAD, CARLOS “La reforma laboral que inició Zapatero en 2010 y se van a cargar Sánchez y Díaz”. Diario La Información 31.10.2021.  
<https://www.lainformación.com/economia-negocios-y-finanzas/la-reforma-laboral-que-inicio-zapatero-en-2010-y-se-van-a-cargar-sanchez-y-diaz/2852461/>
- DIAZ HERRERA, M.A., “Claves fundamentales de la última reforma laboral RDL 3/2012, de 10 de febrero”. EIDerecho.com 07/03/2012.

## El impacto de las sucesivas Reformas Laborales

- [http://www.elderecho.com/laboral/Claves-fundamentales-RD-Ley-febrero\\_11\\_378430001.html](http://www.elderecho.com/laboral/Claves-fundamentales-RD-Ley-febrero_11_378430001.html)
- KPMG Tendencias. “El impacto económico de la Covid-19: De ERTE y evolución económica” <https://www.tendencias.kpmg.es/2020/09/el-impacto-economico-de-la-covid-19-de-erte-y-evolucion-economica>
  - LA MONCLOA: “Evolución ERTE: Diciembre cierra con 102.548 trabajadores en ERTE”  
<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2022/040121-ertediciembre.aspx>
  - Programa electoral PSOE elecciones 2019:  
<https://www.psoe.es/media-content/2019/10/Ahora-progreso-programa-PSOE-10N-31102019.pdf>
  - Programa electoral Unidas Podemos elecciones 2019:  
[https://podemos.info/wp-content/uploads/2019/10/Podemos\\_programa\\_10N\\_LF.pdf](https://podemos.info/wp-content/uploads/2019/10/Podemos_programa_10N_LF.pdf)
  - Coalición Progresista: “Un nuevo acuerdo para España” 30.12.2019  
<https://www.psoe.es/media-content/2019/12/30122019-Coalici%C3%B3n-progresista.pdf>
  - Encuesta Población Activa (EPA) 1º Trimestre 2022. 28/04/2022  
<https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0122.pdf>
  - INMA BENEDITO: “Las huellas de la Reforma Laboral” 04/03/2022  
<https://www.businessinsider.es/huellas-reforma-laboral-6-graficos-demuestran-efectos-1021873>
  - DATOS INE-EPA: [https://www.ine.es/prensa/epa\\_tabla.htm](https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm)  
[https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/meto\\_05/meto\\_05\\_bis/pae/px/l0/&file=01002.px&L=0](https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/meto_05/meto_05_bis/pae/px/l0/&file=01002.px&L=0)