



---

# Universidad de Valladolid

## Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

### Grado en Administración y Dirección de Empresas

## EL DESEMPLEO EN LOS PAÍSES DE LA UE: ESPECIAL REFERENCIA AL CASO DE ESPAÑA

Presentado por:

***Noelia Herreras Román***

Tutelado por:

***Olga Ogando Canabal***

*Valladolid, 5 de Abril de 2015*

## ÍNDICE

1. Introducción .....	p.4
2. El mercado de trabajo en los países de la UE: especial referencia a la situación de la economía española.....	p.5
2.1. La evolución del desempleo en la UE .....	p.5
2.1.1. La evolución del desempleo de la UE para el grupo de edad 15-64 años .....	p.7
2.1.2. Evolución de la tasa de desempleo de la UE, en menores de 25 años .....	p.9
2.1.3. Evolución del desempleo de larga duración en la UE .....	p.11
2.2. La dualidad del mercado de trabajo .....	p.14
2.2.1 Trabajadores indefinidos y trabajadores temporales. Concepto y características .....	p.14
2.2.2. Evolución de la tasa de temporalidad en la UE .....	p.15
2.2.3. Efectos de la temporalidad del mercado de trabajo .....	p.17
3. La reforma estructural del mercado de trabajo en España .....	p.18
3.1. Medidas de la reforma laboral de 2012 .....	p.19
3.1.1. Aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional.....	p.19
3.1.2. Fomentar la contratación indefinida .....	p.20
3.1.3. Incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medidas alternativa a la destrucción de empleo .....	p.21
3.1.4. Favorecer la eficiencia de mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral.....	p.22
3.2. Puntos fuertes y débiles de la reforma laboral .....	p.23
3.3. Tareas pendientes de la reforma laboral .....	p.23
4. Estrategia española de activación para el empleo 2014-2016.....	p.26
4.1. Puntos fuertes y débiles de la estrategia .....	p.29
5. Conclusiones .....	p.32
6. Referencias bibliográficas .....	p.34
7. Anexos.....	p.36

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 2.1. Evolución de la tasa desempleo en los países de la UE .....	p.7
Tabla 2.2. Evolución de la tasa de desempleo en menores de 25 años en los países de la UE .....	p.10
Tabla 2.3. La evolución del desempleo de larga duración en los países de la UE .....	p.12
Tabla 2.4. La evolución de los contratos temporales en los países de la UE .....	p.16
Tabla 3.1. Puntos fuertes y débiles de la reforma laboral en los países de la UE .....	p.23
Tabla 4.1. Recomendaciones de la OCDE para España en los países de la UE .....	p.30

## **1. INTRODUCCIÓN**

La elección del tema objeto de estudio está basada en dos motivos. El primero y más importante radica en que la crisis actual ha incrementado la tasa de paro de forma exponencial provocando que la recuperación del empleo sea uno de los grandes temas a abordar por la política económica. El segundo es más personal, mi propia experiencia laboral obtenida al trabajar en un departamento de Recursos Humanos y mi aspiración a trabajar en esta materia, me lleva a presentar un gran interés por el empleo, no solo por el número de personas que forman parte del mercado laboral, sino también por la forma de contratación, los modelos que siguen otros países europeos con un menor número de desempleados y las respuestas a los actuales problemas laborales en España.

Esta investigación se divide en cuatro grandes apartados. El primero de ellos, analiza la evolución de las tasas de desempleo en la Unión Europea desde el año 2005. Para realizar este análisis se utilizan los datos recogidos de Eurostat, que serán agrupados según los distintos modelos institucionales del mercado de trabajo en Europa, con el objetivo de hacer comparaciones entre los distintos grupos, destacando el modelo de “flexiguridad” danés. Además se hace especial hincapié en los colectivos más desfavorecidos durante la crisis, que son los menores de 25 años y los parados de larga duración, que corren el peligro de desvincularse del mercado laboral.

En el segundo apartado, se estudia la dualidad del mercado laboral, que consiste en la separación de la fuerza de trabajo en dos grupos, los trabajadores que tienen contrato temporal y los que tienen contrato indefinido. Para estudiar este fenómeno se analizan las características de ambos grupos, y se realizan comparaciones de la tasa de temporalidad de los países de la Unión Europea, agrupados según los modelos citados previamente. También se incide en el caso español, ya que España es uno de los países más afectados por la dualidad.

A continuación se estudian las reformas estructurales del mercado de trabajo español, prestando particular atención a la Reforma Laboral de 2012. Tras estudiar las medidas implantadas por el Real decreto – Ley 3/2012, de 10 de

febrero, se incide en algunos de los problemas de la reforma, que son la ausencia de políticas activas y de medidas que corrijan de forma efectiva la dualidad del mercado laboral.

En el cuarto apartado, se analiza la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, que pretende reforzar las políticas activas y mejorar la coordinación de los servicios públicos de empleo. El trabajo finaliza con las conclusiones y las referencias bibliográficas utilizadas.

## **2. EL MERCADO DE TRABAJO EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA**

En este epígrafe se aborda un estudio del desempleo en la Unión Europea, analizando su evolución en los últimos 10 años (2005 – 2014) y se realiza una comparación entre los distintos países, destacando las diferencias más significativas.

Por otro lado, se incide en la situación de dualidad del mercado laboral en España, prestando atención al número de empleos con contrato temporal, así como a su evolución durante la crisis.

### **2.1. LA EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA**

En este epígrafe se muestran los datos del desempleo, total, juvenil y de larga duración, diferenciado entre hombres y mujeres, utilizando la base de datos de Eurostat<sup>1</sup>. Antes de comenzar hay que tener en cuenta algunos conceptos básicos que se definen a continuación:

- ✓ Los desempleados son aquellas personas cuya edad está comprendida entre los 15 y los 64 años y cumplen tres condiciones: no tienen trabajo, están disponibles para realizar un trabajo en las dos semanas siguientes y están buscando trabajo de forma activa durante cuatro semanas.
- ✓ La tasa de desempleo corresponde al número de personas paradas o desempleadas respecto a la población activa, de acuerdo con la OIT<sup>2</sup>. La fuente para realizar esta medición es la EPA<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Eurostat: Oficina Europea de Estadística, que elabora datos sobre la Unión Europea.

<sup>2</sup> OIT: Son las siglas correspondientes a la Organización Internacional del Trabajo, fundada en 1919.

- ✓ La población activa comprende tanto a la población con trabajo como los que se encuentran en una situación de paro.

También debemos tener en cuenta de acuerdo con el Banco de España (2007) los modelos institucionales del mercado de trabajo en la UE. Podemos diferenciar cuatro grupos: el modelo nórdico, el modelo continental, el modelo mediterráneo y el modelo anglosajón aunque el estudio se centrará en los tres primeros modelos, que a continuación se exponen:

El modelo nórdico incluye a Dinamarca, Finlandia, Suecia, Holanda, Noruega e Islandia (no se consideran Noruega e Islandia para este trabajo debido a que pertenecen a Europa pero no a la Unión Europea). Las características que definen a estos países son: un mayor nivel de gasto destinado a políticas activas del mercado de trabajo y al campo de la formación (principalmente formación continua) que se corresponde con un incremento del ingreso, que se obtiene a través del sistema impositivo, una mayor fuerza por parte de los sindicatos y de la negociación colectiva. También es importante destacar que se realiza una menor regulación del mercado de trabajo y de los productos, lo que permite que este modelo presente unos mejores resultados, en cuanto a nivel de desempleo, desempleo de larga duración y una mayor inclusión laboral de los colectivos más perjudicados que son las mujeres, jóvenes y mayores de 55 años.

El modelo continental estaría formado por Austria, Bélgica, Francia, Alemania y Luxemburgo. Estos países se caracterizan por destinar a políticas activas del mercado de trabajo, una proporción bastante elevada del gasto, y por gravar las rentas del trabajo también de forma elevada. Tienen una tasa de paro bastante reducida aunque la de Bélgica y Francia es un poco más elevada. Además no han conseguido disminuir las tasas de desempleo de jóvenes y mayores de 55 años.

Por otro lado Grecia, Italia, Portugal y España componen el modelo mediterráneo, que tiene el mayor número de trabajadores desempleados, afectando gravemente a los desempleados de larga duración y por tanto,

---

<sup>3</sup> EPA: Es la Encuesta de Población Activa. Se realiza desde 1964 a las familias para conseguir datos del mercado de trabajo.

dificultando la inclusión social por parte de los colectivos más desfavorecidos en cuestiones de empleo.

A continuación, se muestran los datos de los distintos países de la Unión Europea donde se analizan las tasas de desempleo para los distintos grupos, reafirmando lo expuesto en esta introducción de los modelos institucionales del mercado de trabajo europeo.

### **2.1.1. La evolución del desempleo de la Unión Europea para el grupo de edad 15-64 años.**

La tasa de desempleo se calcula dividiendo el total de parados entre la población activa, que se encuentre dentro del grupo de edad estudiado en este apartado, entre 15 y 64 años. Los datos de la tabla 2.1 y posteriores se analizarán de acuerdo a los modelos estudiados anteriormente.

**TABLA 2.1 EVOLUCIÓN DE LA TASA DESEMPLEO. (Porcentaje)**

<b>GEO/TIEMPO</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
ALEMANIA	11,2	10,1	8,5	7,4	7,6	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0
AUSTRIA	5,6	5,3	4,9	4,1	5,3	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6
BÉLGICA	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5
BULGARIA	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,4
CHIPRE	5,3	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9	16,1
CROACIA	13,0	11,6	9,9	8,6	9,2	11,7	13,7	16,0	17,3	17,3
DINAMARCA	4,8	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0	6,6
ESLOVAQUIA	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0	14,2	13,2
ESLOVENIA	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7
ESPAÑA	9,2	8,5	8,2	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	24,5
ESTONIA	8,0	5,9	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4
FINLANDIA	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7
FRANCIA	8,9	8,8	8,0	7,4	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3	10,3
GRECIA	10,0	9,0	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5	26,5
HUNGRÍA	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7
IRLANDA	4,4	4,5	4,7	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7	13,1	11,3
ITALIA	7,7	6,8	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7
LETONIA	10,0	7,0	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0	11,9	10,8
LITUANIA	8,3	5,8	4,3	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7
LUXEMBURGO	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1	5,9	6,0
MALTA	6,9	6,8	6,5	6,0	6,9	6,9	6,4	6,3	6,4	5,9
PAÍSES BAJOS	5,9	5,0	4,2	3,7	4,4	5,0	5,0	5,8	7,3	7,4
POLONIA	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0
PORTUGAL	8,8	8,9	9,1	8,8	10,7	12,0	12,9	15,8	16,4	14,1
REINO UNIDO	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,1	7,9	7,6	6,1
REPÚBLICA CHECA	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1
RUMANÍA	7,1	7,2	6,4	5,6	6,5	7,0	7,2	6,8	7,1	6,8
SUECIA	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0	8,0	7,9
UNIÓN EUROPEA	9,0	8,2	7,2	7,0	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de Eurostat (20/10/2015)

Nota: Comprende a todas las personas entre 15 y 64 años que están sin trabajo durante la semana de referencia, que están disponibles para trabajar y que en las últimas 4 semanas buscaban empleo de forma activa o ya habían encontrado un trabajo para empezar en los próximos 3 meses.

Comenzando con el análisis del modelo nórdico, las conclusiones que se pueden extraer de los datos de la tabla 2.1 son los siguientes:

- En 2014 las tasas de paro de los países del modelo nórdico están por debajo de la media correspondiente a la UE. Estos países tienen en común que aumenta más de dos puntos la tasa de paro desde el inicio de la crisis, la tasa de desempleo de Dinamarca y Finlandia aumenta pero es mucho menor que el gran salto que se produce entre el 2008 y 2009, para el caso de Suecia, hay que destacar que el paro comienza a reducirse en el año 2011.

La justificación de la reducida tasa de desempleo de Dinamarca, es el sistema de flexiseguridad, que según el Banco de España (2007) “combina rasgos de flexibilidad en el uso del factor trabajo y de seguridad para la población laboral”. Este modelo comenzó a ser estable en 2006, permitiendo un menor número de variaciones en el paro de este país, a pesar de tener numerosas empresas pequeñas y una edad de jubilación temprana. Tornabell (2010)<sup>4</sup> afirma que, el sistema de flexiseguridad se basa en tres características, primero la capacidad para contratar y despedir de forma libre (flexibilidad externa), siendo esto posible gracias al sistema social encargado de la protección de los trabajadores, a lo que hay que añadir el papel destacado de las políticas activas del mercado de trabajo.

- En el modelo continental, la tasa de desempleo se ha mantenido constante con pequeñas variaciones, situándose con las tasas más bajas Austria y Luxemburgo con un 5,6% y 6%, respectivamente. Alemania ha llegado a reducir su tasa a un 5% (reducción de 2,6

---

<sup>4</sup> Periódico El País, 4 de marzo de 2010



puntos). Después estarían Bélgica y Francia con unas tasas que han aumentado ligeramente desde el 2009, fecha de inicio de la crisis.

En el caso alemán existe una gran ayuda, para controlar el número de despidos, es el llamado “trabajo corto” que consiste según Tornabell (2010) en que las empresas pueden solicitar subsidios al Gobierno para evitar los despidos, esto se consigue mediante la reducción de la jornada de los trabajadores por un plazo de un año y medio. Con esta medida se consigue mantener al personal y no llegar a una situación de desempleo de larga duración ya que no pierden sus facultades y capacidades, de esta manera las personas se encuentran más motivadas y pueden trabajar de forma más eficaz.

- Por último el modelo mediterráneo, se caracteriza por tener las tasas de paro más elevadas, principalmente en el caso de Grecia y España, encabezando el ranking de desempleo de la Unión Europea ya que sus tasas en la actualidad se sitúan en 26,5% y 24,5% respectivamente, aunque hay que resaltar que se han visto reducidas en el último año. Hay que tener en cuenta que en el año 2005 las diferencias entre los países no son muy significativas, pero con el paso del tiempo Italia y Portugal registran un mejor comportamiento, en cambio Grecia triplica su tasa de paro desde el 2009 pasando de un 9,6% a un 26,5%, en el 2014, y España sufre su mayor incremento en la tasa entre el año 2008 y el 2009.

### **2.1.2. Evolución de la tasa de desempleo de la Unión Europea, en menores de 25 años**

La tasa de desempleo para menos de 25 años, se calcula dividiendo los desempleados entre 16 y 25 años, entre la población activa de esta misma edad, obteniendo así los datos que se muestran en la tabla 2.2.

**TABLA 2.2. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO EN MENORES DE 25 AÑOS. (Porcentaje)**

GEO/TIEMPO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ALEMANIA	15,4	13,6	11,8	10,4	11,1	9,8	8,5	8,0	7,8	7,7
AUSTRIA	11,0	9,8	9,4	8,5	10,7	9,5	8,9	9,4	9,7	10,3
BÉLGICA	21,5	20,5	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8	23,7	23,2
BULGARIA	21,0	18,3	14,1	11,9	15,1	21,8	25,0	28,1	28,4	23,8
CHIPRE	13,9	10,0	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,7	38,9	36,0
CROACIA	31,9	28,8	25,2	23,7	25,2	32,4	36,7	42,1	50,0	45,5
DINAMARCA	8,6	7,7	7,5	8,0	11,8	13,9	14,2	14,1	13,0	12,6
ESLOVAQUIA	30,4	27,0	20,6	19,3	27,6	33,9	33,7	34,0	33,7	29,7
ESLOVENIA	15,9	13,9	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6	21,6	20,2
ESPAÑA	19,6	17,9	18,1	24,5	37,7	41,5	46,2	52,9	55,5	53,2
ESTONIA	15,1	12,1	10,1	12,0	27,4	32,9	22,4	20,9	18,7	15,0
FINLANDIA	20,1	18,7	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0	19,9	20,5
FRANCIA	21,0	22,0	19,5	19,0	23,6	23,3	22,7	24,4	24,9	24,2
GRECIA	25,8	25,0	22,7	21,9	25,7	33,0	44,7	55,3	58,3	52,4
HUNGRÍA	19,4	19,1	18,1	19,5	26,4	26,4	26,0	28,2	26,6	20,4
IRLANDA	8,7	8,7	9,1	13,3	24,0	27,6	29,1	30,4	26,8	23,9
ITALIA	24,1	21,8	20,4	21,2	25,3	27,9	29,2	35,3	40,0	42,7
LETONIA	15,1	13,6	10,6	13,6	33,3	36,2	31,0	28,5	23,2	19,6
LITUANIA	15,8	10,0	8,4	13,3	29,6	35,7	32,6	26,7	21,9	19,3
LUXEMBURGO	14,6	15,5	15,6	17,3	16,5	15,8	16,4	18,0	16,9	22,3
MALTA	16,1	15,5	13,5	11,7	14,5	13,2	13,3	14,1	13,0	11,8
PAÍSES BAJOS	11,8	10,0	9,4	8,6	10,2	11,1	10,0	11,7	13,2	12,7
POLONIA	36,9	29,8	21,6	17,2	20,6	23,7	25,8	26,5	27,3	23,9
PORTUGAL	20,8	21,2	21,4	21,6	25,3	28,2	30,2	38,0	38,1	34,7
REINO UNIDO	12,8	13,9	14,3	15,0	19,1	19,9	21,3	21,2	20,7	16,9
REPÚBLICA CHECA	19,3	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5	18,9	15,9
RUMANÍA	19,1	20,2	19,3	17,6	20,0	22,1	23,9	22,6	23,7	24,0
SUECIA	22,6	21,5	19,2	20,2	25,0	24,8	22,8	23,7	23,6	22,9
UNIÓN EUROPEA	19,0	17,7	15,9	15,9	20,3	21,4	21,7	23,3	23,7	22,2

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de Eurostat (20/10/2015)

Nota: Comprende a todas las personas menores de 25 años que están sin trabajo durante la semana de referencia, que están disponibles para trabajar y que en las últimas 4 semanas buscaban empleo de forma activa o ya habían encontrado un trabajo para empezar en los próximos 3 meses.

Los países nórdicos y los países continentales no tienen una tasa de desempleo muy homogénea que defina el grupo de países, aunque se puede afirmar que no sobrepasa excesivamente ningún país la tasa de paro de la UE. Destaca dentro del área de países continentales, Alemania ya que en 2014 tiene la tasa de desempleo más baja de toda la UE, alcanzado 7,7 % tras una gran reducción desde el 2005. En cambio, todos los países del modelo mediterráneo superan con creces la tasa media de desempleo juvenil de la

Unión Europea, sobresaliendo por encima de todos España y Grecia, con un 53,2% y 52,4% respectivamente.

Bentolila (2015), afirma que solo la mitad de los jóvenes activos entre 16 y 24 años tienen trabajo, y lo verdaderamente importante es que no van a encontrar trabajo a pesar de la recuperación económica. Y por tanto, hay que plantearse de nuevo más preguntas: ¿Qué pueden hacer los jóvenes para encontrar trabajo? ¿Qué iniciativas pueden funcionar para incrementar el empleo de los jóvenes? Una de las medidas que se han puesto en marcha es la “Garantía Juvenil”<sup>5</sup>. De acuerdo con la Comisión Europea la Garantía Juvenil es una nueva forma de combatir el desempleo de los jóvenes menores de 25 años, de manera que todos ellos deben de recibir una oferta de empleo de buena calidad 4 meses después de dar por terminada la formación. La oferta puede ser tanto un trabajo, como prácticas, formación en una empresa o un curso en un centro de enseñanza.

La experiencia de Finlandia con este proyecto es muy positiva ya que ha conseguido en la evaluación de Eurofound<sup>6</sup> en 2011, unos datos muy alentadores ya que el 83,5% de los jóvenes ha recibido una oferta en el plazo establecido. Por lo que es una vía más para reducir el desempleo.

### **2.1.3. Evolución del desempleo de larga duración en la Unión Europea (% sobre el total de desempleados)**

Antes de desarrollar el tema, habrá que tener en cuenta la definición del término desempleo de larga duración, que nos ayudará con posterioridad a interpretar adecuadamente el análisis realizado.

Se consideran desempleados de larga duración a aquellas personas que se encuentran sin empleo durante más de un año, de acuerdo con la metodología Eurostat. El desempleo de larga duración se puede medir sobre la población activa o sobre los propios desempleados, en este caso la tabla 2.3 mide la tasa

---

<sup>5</sup> La Garantía Juvenil es una iniciativa que se puso en marcha en abril del 2013, por los países de la Unión Europea.

<sup>6</sup> Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y del Trabajo cuya función es proporcionar información de estudios de política social y laboral, creado en 1975.

sobre los desempleados de tal manera que se podrá analizar qué proporción de desempleados es de larga duración.

**TABLA 2.3. LA EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN.**  
(Porcentaje sobre los desempleados)

GEO/TIEMPO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ALEMANIA	53,0	56,4	56,6	52,5	45,5	47,3	47,9	45,4	44,7	44,3
AUSTRIA	25,6	28,0	27,2	24,3	21,7	25,4	26,3	24,9	24,6	27,2
BÉLGICA	51,7	51,2	50,4	47,6	44,2	48,8	48,3	44,7	46,1	49,9
BULGARIA	59,8	55,7	58,8	51,7	43,3	46,4	55,7	55,2	57,3	60,4
CHIPRE	23,5	19,3	18,6	13,6	10,4	20,4	20,8	30,1	38,3	47,7
CROACIA	58,4	60,1	60,0	62,3	55,7	56,3	61,3	63,7	63,6	58,4
DINAMARCA	23,4	20,8	16,1	13,5	9,5	20,2	24,4	28,0	25,5	25,2
ESLOVAQUIA	71,9	76,3	74,2	69,6	54,0	64,0	67,9	67,3	70,2	70,2
ESLOVENIA	47,3	49,3	45,7	42,2	30,1	43,3	44,2	47,9	51,0	54,5
ESPAÑA	24,4	21,7	20,4	18,0	23,8	36,6	41,6	44,4	49,7	52,8
ESTONIA	54,2	48,6	49,8	31,1	27,3	45,3	57,3	54,7	44,5	45,3
FINLANDIA	25,8	25,2	22,9	18,4	16,8	24,0	22,2	21,4	20,7	22,4
FRANCIA	40,6	41,5	39,7	37,1	34,9	39,9	41,1	40,0	40,5	42,8
GRECIA	51,9	54,1	49,7	47,1	40,4	44,6	49,3	59,1	67,1	73,5
HUNGRÍA	45,0	45,3	46,7	46,2	41,5	49,0	47,6	45,3	48,6	47,5
IRLANDA	33,4	31,6	30,0	26,5	29,1	49,1	59,3	61,7	60,6	59,2
ITALIA	49,8	49,6	47,5	45,7	44,6	48,5	52,0	53,2	56,9	61,4
LETONIA	44,6	34,0	27,0	24,1	25,8	45,0	54,5	52,1	48,6	43,0
LITUANIA	52,8	45,3	32,4	21,6	23,7	41,7	52,1	49,2	42,9	44,7
LUXEMBURGO	26,4	29,5	28,7	32,4	23,1	29,3	28,8	30,3	30,4	27,4
MALTA	48,6	39,6	41,3	42,7	42,0	44,9	47,3	48,5	45,7	46,9
PAÍSES BAJOS	40,2	43,0	39,4	34,8	24,8	27,6	33,2	33,7	35,8	40,0
POLONIA	57,7	56,1	51,3	33,5	30,3	31,1	37,2	40,3	42,5	42,7
PORTUGAL	48,3	50,4	47,2	47,5	44,2	52,2	48,4	48,8	56,4	59,6
REINO UNIDO	21,1	22,4	23,8	24,2	24,6	32,6	33,5	34,7	36,2	35,8
REPUBLICA CHECA	53,0	54,2	52,2	49,2	30,0	40,9	40,6	43,4	43,4	43,5
RUMANIA	56,3	57,8	50,0	41,3	31,6	34,5	41,0	44,2	45,2	41,1
SUECIA	13,1	14,7	13,8	12,6	13,3	18,6	19,6	18,9	18,5	18,9
UNIÓN EUROPEA	45,9	45,4	42,9	37,1	33,3	40,0	43,0	44,5	47,3	49,5

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de Eurostat (20/10/2015)

Los países nórdicos tienen una tasa muy inferior a la tasa media de la Unión Europea, no superando 25% en el año 2014. Los países que engloban el modelo continental no superan la media de la UE exceptuando el caso de Bélgica que supera en 4 décimas la media. Asimismo la evolución de la tasa de desempleo de estos países continentales en los últimos 10 años no presenta grandes variaciones excepto en Alemania, que alcanzó su tasa máxima en 2007 con un 56,6% y que ha conseguido reducir hasta alcanzar en 2014 una tasa de un 44,3%. Por último, las tasas de los países mediterráneos superan en el año 2014 la tasa de desempleo de larga duración de la Unión Europea. El caso de Grecia es el más alarmante con una tasa de un 73,5%; es decir, tres

cuartas partes de la población desempleada está o van a estar en un futuro próximo en una situación de pobreza, debido a que cuanto más tiempo se esté sin empleo es más complicado incorporarse de nuevo al mercado laboral. Cuando una persona desarrolla las actividades o tareas que conllevan ocupar un puesto de trabajo, está desarrollando sus capacidades, incluso reciclándose con formación en el puesto de trabajo. Este aprendizaje se pierde al encontrarse en situación de búsqueda de empleo, y si este periodo de tiempo es largo cada vez es más complicado adaptarse a un mercado que se encuentra en constante cambio.

El paro de larga duración es el problema que vamos a tener latente en los próximos años, de acuerdo con los datos que hemos mostrado anteriormente. El aumento del tiempo en paro produce la obsolescencia del capital humano, ya que mientras no se está empleado, se pierden o deterioran capacidades, lo que provoca que se reduzcan el número de probabilidades de encontrar empleo y, a su vez, la población realiza menos esfuerzos en buscar un nuevo empleo. En conclusión, cuanto mayor sea el paro de larga duración menos posibilidades existen de encontrar empleo y también de cobrar la prestación por desempleo, lo que llevaría a muchas familias a una situación insostenible. De hecho hay 2,5 millones de parados españoles que llevan más de un año desempleados, sin cobrar la prestación, de los cuales 1,8 millones de personas son parados de larga duración, de acuerdo con Conde Ruiz (2015).

Se puede concluir en este epígrafe, que la presentación de estos altos niveles de desempleo, es una evidencia de los problemas que existen en el mercado laboral, principalmente en los países mediterráneos. Las cifras más alarmantes para España son las del desempleo juvenil ya que duplican la cifra de la UE, y el número de desempleados de larga duración que ronda más del 50% de los desempleados totales. Esta situación conlleva que los jóvenes no encuentren trabajo pronto, retrasando decisiones de la vida cotidiana como comprar una vivienda o formar una familia por falta de ingresos, aun es más importante el hecho de que si no se firma un contrato laboral, los jóvenes no pueden adquirir experiencia. La experiencia es un requisito muy valorado incluso a veces obligatorio para poder formar parte de un proceso de selección de personal, por tanto, cuanto más tiempo se retrasa la incorporación al mundo laboral por parte

de los menores de 25 años, más complicado será su proceso de búsqueda de empleo. Siendo ya grave la situación del mercado de trabajo español, falta por incluir la pieza más importante, a la que hay que prestar aun mayor atención, que son los parados de larga duración, ya que se pierde capital humano valioso que puede estar formado y con habilidades adecuadas para muchos puestos de trabajo, que se deterioran con el paso del tiempo, al no tener un empleo que desarrolle dichas capacidades y que fomente una mayor formación.

## **2.2. LA DUALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO**

La dualidad del mercado de trabajo entre trabajadores fijos y temporales representa un problema de gran magnitud en España, siendo el origen de la dualidad del mercado laboral español las deficiencias que existen en dicho mercado.

A continuación, se explica de forma detallada las diferencias que existen entre los contratos fijos o temporales, la evolución de la dualidad en la Unión Europea destacando la crítica situación de España y los efectos tanto negativos como positivos que tiene la dualidad en el mercado laboral español.

### **2.2.1. Trabajadores indefinidos y trabajadores temporales. Concepto y características**

Es esencial conocer el concepto de trabajador indefinido y trabajador temporal, para comprender las grandes diferencias que existen entre estos dos grupos. La literatura económica se refiere a los primeros como insiders y a los segundos como outsiders.

Llaneras y González (2015) ponen de manifiesto que los insiders son aquellas personas con contratos indefinidos, con salarios regulares, normalmente más altos e indemnizaciones bastante elevadas, las cuales permiten una protección del trabajador, por lo contrario los outsiders son aquellas personas que tienen contratos temporales, lo que conlleva una escasa protección hacia los empleados principalmente en caso de despido, por ejemplo con indemnizaciones bajas.

Los asalariados con contratos temporales poseen muchos aspectos negativos, ya que tienen una remuneración un 15% inferior a la de los trabajadores fijos, se forman menos y acumulan menos experiencia. Como no conocen su futuro, realizan menos gastos, debido a que el día de mañana pueden quedarse sin trabajar y deben ahorrar para afrontar ese periodo de tiempo sin empleo.

Además, son los más perjudicados en los periodos recesivos, es decir, suelen realizarse contratos temporales en momentos de expansión económica, los cuales no se renuevan en las épocas de crisis. El motivo, por el cual, las empresas despedirán a los trabajadores temporales, es su coste de despido inferior. De acuerdo con Eurostat, se han despedido casi a la mitad de los empleados temporales, mientras que el los empleos fijos solo se han reducido un 11% en España.

### **2.2.2. Evolución de la tasa de temporalidad en la Unión Europea**

En la siguiente tabla 2.4 se muestra la tasa de temporalidad de la Unión Europea de acuerdo con Eurostat, la cual mide la proporción de contratos temporales sobre el número de empleos totales. Siguiendo el criterio de análisis que se ha utilizado en el epígrafe 1 para analizar los datos, se muestra que los países nórdicos no son un ejemplo a seguir en cuanto a temporalidad ya que superan la media de la UE, a excepción de Dinamarca que se mantiene constante, con leves fluctuaciones desde el 2008, con una tasa alrededor de un 8,5% en 2014. En el caso de los países del modelo continental, se puede observar que Luxemburgo tiene la menor tasa de temporalidad, pero también tiene su perspectiva negativa ya que desde el año 2005 se ha ido incrementado, hasta alcanzar una 8,2% en 2014. Austria y Bélgica estarían más o menos a la par, con tasas cercanas a un 9% y, por último, Alemania y Francia cuentan con tasas más elevadas, con la diferencia de que Alemania ha reducido su temporalidad con el paso de los años alcanzando una tasa de un 13% en 2014, en cambio Francia ha ido incrementado su temporalidad hasta situarse en un 15,8% lo que significa que esta proporción de trabajadores franceses son temporales.

En los países mediterráneos, destaca que Grecia a pesar de todos los problemas que tiene en lo relacionado con el desempleo, tenga una tasa de temporalidad inferior a la de la UE y se mantenga más o menos constante

desde el 2005, alcanzando un 11,7% en 2014. Italia se mantiene en la misma línea que Grecia y la peor parte se la llevan España y Portugal con el mayor número de asalariados temporales de la UE, con tasas de un 28,4% y un 24% respectivamente.

**TABLA 2.4. LA EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES.**  
(Porcentaje)

GEO/TIEMPO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ALEMANIA	14,2	14,5	14,6	14,7	14,5	14,7	14,5	13,7	13,3	13,0
AUSTRIA	9,0	8,9	8,8	8,9	9,1	9,4	9,5	9,3	9,2	9,1
BÉLGICA	8,9	8,7	8,6	8,3	8,2	8,1	9,0	8,1	8,2	8,7
BULGERIA	6,4	6,2	5,2	5,0	4,7	4,5	4,1	4,5	5,7	5,3
CHIPRE	14,0	13,1	13,2	13,9	13,7	14,0	14,1	15,0	17,4	18,9
CROACIA	12,4	12,9	13,2	12,3	12,0	12,8	13,5	13,3	14,5	17,0
DINAMARCA	9,8	8,9	9,1	8,5	8,7	8,4	8,8	8,5	8,8	8,5
ESLOVAQUIA	5,0	5,1	5,1	4,7	4,4	5,8	6,7	6,8	7,0	8,9
ESLOVENIA	17,4	17,3	18,5	17,4	16,4	17,3	18,2	17,1	16,5	16,7
ESPAÑA	33,4	34,0	31,6	29,1	25,2	24,7	25,1	23,4	23,1	24,0
ESTONIA	2,7	2,7	2,1	2,4	2,5	3,7	4,5	3,7	3,5	3,2
FINLANDIA	16,5	16,4	15,9	15,0	14,6	15,5	15,6	15,6	15,5	15,5
FRANCIA	13,9	14,8	15,1	15,1	14,5	15,1	15,4	15,3	16,0	15,8
GRECIA	11,9	10,8	11,0	11,6	12,3	12,6	11,8	10,2	10,1	11,7
HUNGRÍA	7,0	6,9	7,3	7,9	8,5	9,8	9,1	9,5	10,9	10,8
IRLANDA	3,7	6,0	8,5	8,6	8,8	9,6	10,2	10,2	10,0	9,3
ITALIA	12,2	13,1	13,2	13,3	12,4	12,7	13,3	13,8	13,2	13,6
LETONIA	8,7	7,1	4,1	3,4	4,3	7,1	6,6	4,7	4,4	3,3
LITUANIA	5,4	4,6	3,8	2,4	2,3	2,4	2,7	2,6	2,7	2,8
LUXEMBURGO	5,3	6,1	6,8	6,2	7,2	7,1	7,1	7,7	7,1	8,2
MALTA	4,4	3,8	5,1	4,3	5,0	5,4	6,6	6,8	7,5	7,7
PAÍSES BAJOS	15,5	16,6	18,1	18,2	18,2	18,5	18,3	19,4	20,5	21,5
POLONIA	25,7	27,3	28,2	27,0	26,5	27,3	26,9	26,9	26,9	28,4
PORTUGAL	19,4	20,4	22,3	22,7	22,0	22,8	22,0	20,5	21,4	21,4
REINO UNIDO	5,8	5,8	5,8	5,4	5,6	6,1	6,2	6,3	6,2	6,4
REPUBLICA CHECA	8,6	8,7	8,6	8,0	8,5	8,9	8,5	8,8	9,6	10,2
RUMANIA	2,4	1,8	1,6	1,3	1,0	1,0	1,4	1,5	1,4	1,5
SUECIA	16,0	17,3	17,5	16,1	15,3	16,4	17,0	16,4	16,9	17,5
UNIÓN EUROPEA	14,0	14,5	14,6	14,2	13,6	14,0	14,1	13,7	13,7	14,0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de Eurostat (20/10/2015)

Nota: La medición se realiza teniendo en cuenta que un trabajador es temporal cuando se determina el fin de su periodo laboral, ya sea con una fecha específica, con la realización de una tarea o por el regreso de un trabajador a su puesto de trabajo.

El lado más positivo para España es, que a pesar de que el número de contratos temporales sea tan elevado, estos se han reducido desde el 2005, al situarse en esa fecha de referencia la tasa de temporalidad en un 33,4%.



De acuerdo con Alcaide (2014) “la causa de este cambio de tendencia se observa claramente en el comportamiento del sector público con una reducción importante de los contratos temporales en 2011 y 2012 y una posterior recuperación en los últimos trimestres”<sup>7</sup>. Además existen diferentes propuestas para reducir el número de contratos temporales entre los que destaca la propuesta de BBVA que es “repartir el coste del despido y penalizar los contratos temporales para fomentar el empleo indefinido”.<sup>8</sup>

### **2.2.3. Efectos de la temporalidad del mercado de trabajo**

A pesar de la reducción en el número de contratos temporales, la temporalidad sigue siendo un grave problema para la economía, como vamos a ver a continuación:

- Inciden negativamente en la productividad del trabajo, ya que se va a prescindir antes de un trabajador temporal que de uno indefinido, a pesar de que la productividad del asalariado temporal sea mayor. Debido a que el coste de despedir a trabajadores con contratos indefinidos tiene un coste notablemente superior, este coste conlleva que las empresas no quieran contratar a nuevos trabajadores y prefieran llevar a cabo contratos temporales. En el caso de que se quiera prescindir de sus servicios, despedirles va a suponer un elevado coste para la empresa por lo que se prefiere contratar trabajadores temporales que al terminar la duración del contrato, la obra que deben realizar, o la producción para la que han sido contratos no hay que desembolsar un coste por despido ya que simplemente se finaliza su contrato.
- Fuerte rotación en el empleo, ya que los contratos temporales suelen tener una duración de 6 meses, por lo que se produce un paro friccional desde el momento en que se abandona un puesto de trabajo y se busca un empleo nuevo, además durante ese periodo de tiempo los desempleados cobran el paro por lo que se produce un aumento del gasto destinado a prestaciones al desempleo.

---

<sup>7</sup> Periódico El País, 16 de noviembre de 2014.

<sup>8</sup> Periódico El Economista, 13 de noviembre de 2014.

Hasta ahora solo se ha indicado que la temporalidad tiene un efecto negativo, pero también se aprecian algunos efectos positivos, debido a que las empresas puedan utilizar los contratos temporales como un periodo de prueba antes de ofrecerles un contrato indefinido, de forma que constituye una ventaja para los empresarios ya que si los trabajadores muestran las cualidades necesarias para el puesto de trabajo pueden contratarles de forma indefinida con mayor seguridad, además pueden adaptar este contrato a las necesidades de producción como se ha citado previamente permitiendo así utilizar los contratos temporales en épocas de exceso de producción, dando por terminado dicho contrato cuando finalice la tarea para la que fueron contratados.

Tras estudiar los efectos que tiene la dualidad del mercado de trabajo español, se observa una alta relación entre niveles altos de despido y un nivel alto de temporalidad, ya que los elevados costes reducen el número de contratos indefinidos que se realizan y a su vez se impulsa el incremento de la contratación temporal. Para poder solucionar este problema, y reducir el número de contratos temporales, habría que cambiar la normativa del despido, permitiendo que el coste sea nulo, siendo dicha medida un paso para lograr introducir el contrato único. Esta opción esta respalda por Tirole (2014), Premio Nobel de Economía el cual explica que el contrato único consiste en que todas las modalidades de contratos existentes pasen a ser contratos indefinidos<sup>9</sup>, y por las recomendaciones de la OCDE (2014).

Para finalizar, apuntar que la reforma laboral que se estudia en el siguiente apartado es la encargada de intentar solucionar el problema de la dualidad del mercado de trabajo.

### **3. LA REFORMA ESTRUCTURAL DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA**

A lo largo de la historia se han realizado numerosas reformas laborales, las más actuales son de los mandatos de los presidentes José Luis Rodríguez Zapatero y Mariano Rajoy. Tras intentar fomentar la contratación indefinida, facilitar el despido objetivo para empresas en dificultades y reformar la

---

<sup>9</sup> Periódico 20 minutos, 13 de octubre de 2014.

negociación colectiva, aun eran necesarias grandes reformas debido a la inestable situación por la que pasaba el mercado de trabajo español<sup>10</sup>. En el año 2012 se aprueba el Real Decreto – Ley 3/2012, de 10 de febrero donde se exponen las medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el cual era de necesario aplicación para crear un ambiente de confianza donde se pudiera favorecer la creación de empleo.

En este epígrafe se desarrollarán tanto las medidas que introduce el Real Decreto, como los puntos débiles y fuertes de la reforma, identificados por la literatura económica, desde que entró en vigencia la normativa y las tareas pendientes de la misma.

### **3.1. MEDIDAS DE LA REFORMA LABORAL DE 2012**

Las medidas de la reforma que se explican a continuación, se articulan en los cinco capítulos siguientes: medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores, fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo, medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo, medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral y Modificaciones de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

#### **3.1.1. Aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional**

En el Capítulo I del Real Decreto-ley 3/2012, se describen medidas que permiten a las empresas de trabajo temporal (ETT) la capacidad para operar como agencias de colocación, permitiendo a través de esta vía la creación de puestos de trabajo, y a su vez la inserción de ciertos trabajadores en el mercado laboral, tal y como se expone en el artículo 1 de la Ley 3/2012. “Medio millón de trabajadores se emplearon mediante estas empresas”<sup>11</sup>, es decir, la contratación a través de las ETT se disparó un 20% durante el año 2014. Sin

---

<sup>10</sup> Periódico El Economista, 11 de febrero de 2014.

<sup>11</sup> Diario Cinco Días, 2 de abril 2015

embargo, no existen evaluaciones recientes para conocer si son más eficientes que los servicios públicos de empleo.

Según Bagues (2014), la efectividad de las agencias de colocación privadas es cuestionable, realmente no se generan nuevos empleos en épocas de debilidad económica. Realmente favorece que ciertos desempleados encuentren trabajo a costa de otros parados que no se han registrado en estas agencias de colocación.

También se hace hincapié en la formación a lo largo de toda la vida, con la intención de desarrollar las capacidades profesionales de los empleados. Además, en los artículos 2 y 3 se regula el contrato de formación y aprendizaje para potenciar el empleo juvenil, donde se retribuye tanto la actividad laboral que desarrolle el trabajador como la formación que recibe.

### **3.1.2. Fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo (promover la contratación por PYMES<sup>12</sup> y de jóvenes)**

El tema de la contratación indefinida tiene un gran peso en la reforma laboral. Así el Capítulo II de la Reforma Laboral de 2012, se centra en este tipo de contrato con el objetivo de ayudar a los jóvenes sin empleo y a las PYMES.

- Se regula el teletrabajo, ya que se trata de otra forma más de crear empleo. Se encuentra reflejado en el artículo 6, el cual modifica el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, donde se especifica que estos trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que aquellos que realizan la actividad laboral en el centro de trabajo.
- Para favorecer la contratación de nuevos empleados en las PYMES, se crea un contrato indefinido específico que solo podrán utilizar estas empresas, hay que tener en cuenta que la mayoría de las empresas españolas son PYMES de acuerdo con el INE (2012), más concretamente un 99,23% por lo que probablemente sea una medida que impulse la creación de nuevos contratos.

Además existen bonificaciones en el caso de que transformen contratos en prácticas, de relevo o de sustitución de la edad de jubilación en

---

<sup>12</sup> PYME: Empresa que cuenta con 50 o menos trabajadores.

contratos indefinidos, o bien también existe dicha bonificación cuando se contratan jóvenes entre 16 y 30 años o cuando son parados de larga duración, siempre y cuando se use el nuevo contrato indefinido para PYMES. En el artículo 7 se especifica que las bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social serán de 41,67 euros/mes durante tres años, en caso de ser mujeres la bonificación es bastante superior colocándose en los 58,33 euros/mes.

### **3.1.3 Incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medidas alternativa a la destrucción de empleo**

Para frenar los despidos las alternativas más buscadas son las reducciones de salario o de jornada, pero en el Capítulo III se centran en hacer posible la adaptación de las condiciones de trabajo al entorno concreto en el que se encuentra la empresa. Estas medidas son las siguientes:

- ✓ Favorecer la movilidad funcional permitiendo una adaptación más eficaz a través del sistema de grupos profesionales.
- ✓ Se simplifica la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas.
- ✓ Se intenta agilizar el despido por causas económicas, técnicas y organizativas o de producción, suprimiendo la autorización administrativa.
- ✓ Se da prioridad al convenio colectivo de la empresa, de esta manera la negociación colectiva deja de ser tan centralizada, acercándonos más a los modelos de los países europeos.
- ✓ Se intenta hacer más viable la posibilidad de descuelgue del convenio colectivo.

### **3.1.4. Favorecer la eficiencia de mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo**

La reducción de la dualidad laboral es uno de los puntos más importantes de la reforma laboral, las medidas que se exponen en el Capítulo IV intentan contribuir a este objetivo.

- ✓ Fomentar el contrato indefinido y no poder encadenar más de un número máximo de contratos temporales.
- ✓ Se suprime el despido exprés, es decir, se alega un motivo disciplinario para evitar ir a juicio, reconociendo de manera posterior la improcedencia y pagando la indemnización correspondiente, de acuerdo con Bentolila (2012).
- ✓ Supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos.
- ✓ Se realiza un cambio en las indemnizaciones por despido improcedente de los contratos indefinidos, de manera que se reduce la indemnización de 45 días a 33 días con un tope de 24 mensualidades.

A pesar de todas las medidas que se recogen en esta normativa, con el objetivo de mejorar la situación laboral de los españoles, esta reforma no resultó muy eficiente aunque, a largo plazo se podrán ver mejor los resultados que de forma inmediata. También se puede destacar que de acuerdo con Suñol (2014) se deben erradicar las diferencias entre las condiciones de los contratos temporales e indefinidos, apostando para reducir la dualidad por el contrato único<sup>13</sup>. De esta manera se beneficia a la economía de forma global, ya que seríamos más productivos (no se realizarían despidos debido al tipo de contrato que tenga el individuo), se elevarían los salarios, no habría despidos relacionados con épocas de crisis y el modelo productivo no estaría ligado a la hostelería y a la construcción.

---

<sup>13</sup> Diario Economía Digital, 16 de noviembre de 2014.

### 3.2. LOS PUNTOS FUERTES Y DÉBILES DE LA REFORMA LABORAL

A continuación se trata de identificar los puntos fuertes y débiles de la reforma laboral, Bentolila (2012) que han observado después de dos años de vigencia del Real Decreto. A continuación se presenta una tabla que sintetiza la información más relevante al respecto.

**TABLA 3.1. PUNTOS FUERTES Y DÉBILES DE LA REFORMA LABORAL<sup>14</sup>**

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
Los cambios producidos gracias a la reforma han permitido una buena valoración por los socios internacionales.	No se han tomado medidas para reducir la dualidad del mercado de trabajo (existe una oposición al contrato único).
Gran avance en los convenios colectivos (anteriormente existían incrementos salariales en épocas de recesión).	Existe una necesidad de desarrollar políticas formativas que permitan reducir el riesgo de paro de larga duración y de los jóvenes.
Se ha reducido la rigidez del mercado de trabajo.	En la reforma no están presentes políticas activas de empleo.
Existe una mayor flexibilidad a través de rebajas salariales, rebajas de tiempo de trabajo, de indemnizaciones por despido o de movilidad de los trabajadores, que permite evitar los despidos.	El “despido libre” se da en caso del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores que tiene un periodo de prueba de un año, de manera que los empleados indefinidos pueden ser despedidos con un coste nulo.
Las grandes empresas se beneficiaran al negociar convenios propios que se adapten a las necesidades de la empresa.	En el corto plazo la reducción de los costes de despido, aumenta el número de despidos.
Se creará un empleo estable a medio plazo, permitiendo que crezca menos el empleo en épocas de expansión y que se reduzca menos en épocas de crisis.	Los juzgados necesitaran más medios económicos, pues habrá más recursos sobre los ERE al desaparecer la autorización administrativa.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Bentolila y otros expertos (26/03/2013)

### 3.3. TAREAS PENDIENTES DE LA REFORMA LABORAL

A pesar de los grandes esfuerzos de la reforma laboral del 2012, después de varios años de vigencia del Real decreto-Ley se pueden ver los efectos que se han producido de forma asociada a las nuevas medidas que se implantaron. En este periodo se ha observado que aún quedan tareas pendientes que están muy relacionados con los puntos débiles que se han descrito en el epígrafe

<sup>14</sup> El Economista, 11 de febrero de 2014.

anterior. Según Bentolila (2014), las principales tareas pendientes son las siguientes:

- *La modernización de las políticas activas.*

Seguramente esta sea la principal tarea pendiente, ya que afecta a los parados de larga duración que corren el riesgo de desvincularse del mercado laboral, ya que tienen grandes dificultades para encontrar empleo. Es aconsejable que los servicios públicos se involucren más, realizando itinerarios específicos para cada uno de los parados, no solo aportando ayuda en la búsqueda de un nuevo trabajo sino también a través de la formación que puede ser una puerta de salida para los desempleados, ayudando así a conseguir el objetivo de la reinserción de los parados en el menor periodo de tiempo posible.

Además de intentar reducir el número de parados de larga duración, hay que fijar otro objetivo que es la mayor cobertura de las prestaciones, ya que solo uno de cada cinco parados que lleva dos años en paro recibe algún tipo de prestación, y esta relación disminuye a medida que se alarga la situación de desempleo, de acuerdo con Felgueroso y Jansen (2016). El verdadero problema es que los planes de ayudas como el plan PREPARA y el plan de ayudas Renta Activa de Inserción (RAI), están dotados de recursos escasos por lo que no se pueden cumplir los objetivos deseados.

- *El despido colectivo (ERE).*

La supresión de la autorización administrativa ha causado la nulidad de la mitad de aquellos impugnados en los tribunales, debido a aspectos formales normalmente, por ejemplo relacionadas con la documentación necesaria. Balda (2015) indica que esta medida no estaba incluida en La Reforma Laboral de 2012, pero debido a la redacción deficiente del texto se optó por incorporar de nuevo la nulidad por causas formales, para eliminar la inseguridad jurídica que producía esta medida.



Además, Desdentado (2014) expone que los jueces evalúan si se dan las causas económicas y también si el despido es adecuado así como el número de despidos. Debido a que los empresarios no tienen la capacidad total para decidir sobre los despidos, esta medida favorece la contratación temporal. Por lo que es necesario reformar esta medida permitiendo a los empresarios tomar el control de sus decisiones, permitiendo de esta manera impulsar la contratación indefinida y por fin, introducir el contrato indefinido único.

- *Reducir la dualidad del mercado de trabajo.*

La reforma no aborda directamente la dualidad entre contratos temporales e indefinidos de acuerdo con Bentolila (2012). Esta situación recibe el nombre de “El elefante en el armario”, ya que probablemente la reforma no produzca efectos sobre el empleo. Debido a que se implantan medidas muy tímidas para reducir la temporalidad, incrementando los costes de despido de los empleados temporales con el objetivo de que las diferencias entre los costes de despido de los asalariados indefinidos y temporales sea menor, pero aun así existe una gran diferencia. Además, la medida del despido libre que se ha explicado anteriormente podría reducir la temporalidad pero no de forma real, ya que al cabo de un año se puede despedir a los trabajadores de las PYMES y a los emprendedores sin coste alguno.

Concluir que el objetivo de la reforma del mercado de trabajo era la flexiseguridad, pero tras haber analizado las medidas y los efectos de la misma, se puede apuntar que solo ha conseguido avanzar en flexibilidad pero no en seguridad, y que los dos grandes retos pendientes son el desarrollo de las políticas activas, la negociación colectiva y reducir la temporalidad del mercado de trabajo.

#### **4. ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2014-2016.**

Tal y como se indica en el apartado anterior, una de las tareas pendientes de la economía española es la dualidad del mercado de trabajo, como respuesta a esta debilidad y a las llamadas de atención de la UE se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 por el Real decreto – Ley 751/2014, de 5 de septiembre.

Se desarrolla con el objetivo de reforzar las políticas activas de empleo y la coordinación de los Servicios Públicos de Empleo, bajo la recomendación del Consejo Europeo, basándose en las siguientes normativas: las Orientaciones Europeas sobre el Empleo, el Plan Nacional de Reformas de 2014 y el Plan de Estabilidad 2014-2017. Por otro lado hay que tener en consideración, las bases de la Estrategia Europea 2020, cuyas directrices 7,8 y 10 están dirigidas a:

- ✓ Reducir el desempleo estructural.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- ✓ Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral.
- ✓ Lograr más empleo y de mayor calidad.
- ✓ Promover la participación de los colectivos más alejados del mercado de trabajo.

Todas estas prioridades están de acuerdo con las necesidades de España, debido a la situación que atraviesa el mercado laboral en el año 2014, ya que a pesar de la mejora en los niveles de empleo, el paro sigue siendo muy elevado. La estrategia fija unos retos que son los siguientes:

- ✓ Reducir el elevado nivel de desempleados.
- ✓ Disminuir los desempleados poco cualificados debido al abandono escolar.
- ✓ Incrementar el ritmo de salida de los parados o inactivos.
- ✓ Mermar los problemas de los colectivos de jóvenes y mayores de 55 años.

Una vez analizados los retos más importantes que tiene que solucionar la economía española, se buscan las actividades económicas que muestran indicadores positivos y aquellas que han resistido a la crisis y muestran buenas perspectivas. También se analizan las ocupaciones con mayor perspectiva de futuro, de esta manera se puede determinar con mayor facilidad donde orientar las políticas de activación. Las ocupaciones con más demanda, se encuentran relacionadas con los sectores más dinámicos, como son: el turismo, la hostelería, el ocio y la restauración.

Por último se analizan las necesidades formativas que se pueden clasificar en necesidades transversales o en necesidades sectoriales. Las primeras son aquellas necesidades formativas que no estén ligadas a una actividad en concreto, como por ejemplo los idiomas, la informática, o competencias como las habilidades sociales y el trabajo en equipo; por el contrario las segundas se refieren a la formación en diferentes especialidades por ejemplo en actividades comerciales es importante la formación en atención al cliente, comercio exterior o correo electrónico.

Con este análisis previo, sobre las competencias profesionales, la ocupación y la formación, se facilita la búsqueda de oportunidades de trabajo y permite la modernización de los Servicios Públicos de Empleo.

La determinación de los objetivos y de los instrumentos es la parte fundamental de la estrategia, los objetivos fijados son de dos tipos:

- *Estratégicos*, son objetivos relevantes en un momento determinado.
  1. Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y cumplir lo previsto en la Garantía Juvenil.
  2. Favorecer la empleabilidad de otros colectivos: desempleados de larga duración, mayores de 55 años y beneficiarios del plan PREPARA.
  3. Mejorar la calidad de la Formación Profesional para el Empleo
  4. Reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo.

5. Impulsar el emprendimiento.
- *Estructurales*, son objetivos estables en el tiempo y se agrupan en los seis Ejes de las políticas de activación para el empleo. Los ejes son los siguientes:
    1. Orientación, comprende todas las actividades de apoyo a la búsqueda de empleo e inserción laboral.
    2. Formación, se refiere a las actividades que permiten adquirir competencias, mejorar el nivel formativo o experiencia profesional de una persona, y con ello mejorar su capacidad para encontrar empleo.
    3. Oportunidades de empleo, está relacionado con los incentivos que permiten crear o mantener puestos de trabajo de todos aquellos colectivos más desfavorecidos como las víctimas de terrorismo o las mujeres víctimas de violencia de género.
    4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, son aquellas actuaciones que intentan dar las mismas oportunidades a hombres y mujeres, conciliar la vida familiar, personal y laboral y facilitar la movilidad geográfica con el objetivo de aprovechar puestos de trabajo o formación en distintas zonas geográficas.
    5. Emprendimiento, todas aquellas actividades relacionadas con formar a los emprendedores intentando mejorar las oportunidades para que sus proyectos sean viables, incrementando, de esta manera, el empleo autónomo y el desarrollo económico a nivel local o en zonas rurales.
    6. Mejora del marco institucional del sistema nacional de empleo, recoge todas las actuaciones que facilitan la comunicación y la gestión dentro del Sistema Nacional de Empleo.

Para llevar a cabo todos los objetivos anteriormente expuestos, es necesario, realizar un estudio de los instrumentos a utilizar, en este caso son: los planes anuales de política de empleo, desarrollos reglamentarios y elementos vertebradores. Para empezar se desarrollarán tres reglamentos, uno en materia de servicios, otro de empleo y otro de formación profesional, estableciendo en ellos los requisitos mínimos que se han de cumplir en todo el Estado, también establecerá la regulación inicial sobre la que trabajarán las Comunidades Autónomas, además intenta favorecer la inclusión de las personas discapacitadas. Por último los elementos vertebradores se encargan de reforzar la capacidad del Sistema Nacional de Empleo para alcanzar los objetivos, los instrumentos de mayor relevancia son el programa de buenas prácticas, el Portal Único de Empleo y el sistema de información necesario para implantar la Garantía Juvenil, que consiste en facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo.

Después de poner en práctica todas las herramientas que se describen en la estrategia se hace un seguimiento y una evaluación, sobre el cumplimiento de todos los objetivos y sobre los proyectos de las políticas de activación del empleo. Finalmente se describe el marco presupuestario, es decir, se estudian las fuentes de financiación procedentes de los Presupuestos Generales del Estado, los fondos de las Comunidades Autónomas, y del Fondo Social Europeo para el cumplimiento de los objetivos de políticas de activación para el empleo.

#### **4.1. PUNTOS FUERTES Y DÉBILES DE LA ESTRATEGIA**

Para dar respuesta a este apartado, se estudian las fortalezas y las debilidades de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, la cual pretende facilitar la creación de empleo.

Los puntos fuertes son:

- Algunas de las medidas incluidas en la estrategia, se corresponden con las directrices de la UE y las recomendaciones de la OCDE, que se exponen a continuación:

**TABLA 4.1. RECOMENDACIONES DE LA OCDE PARA ESPAÑA**

**RECOMENDACIONES DE LA OCDE PARA ESPAÑA**

	<b>Reducción de los impedimentos para crear empleo</b>	<b>Eliminación de obstáculos para la participación laboral y búsqueda de empleo</b>	<b>Facilitar el desarrollo de las habilidades de fuerza de trabajo, competencias y capital humano</b>
<b>Medidas</b>	Reducir las barreras legales a la entrada y a la competencia como reduciendo la distribución al por menor	Reforzar el seguimiento y la evaluación de los servicios públicos de empleo	Mejorar la eficiencia en la educación primaria, secundaria y terciaria.
	Reforma de la legislación de protección de empleo, con el objetivo de acortar procesos judiciales y avanzar hacia contratos unificados		Fortalecer la educación y formación profesional

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de OCDE (2014) (26/03/2016)

Una vez analizada la tabla 4.1 se observa que las siguientes medidas de la estrategia se desarrollan de acuerdo a las recomendaciones internacionales.

- ✚ Acelerar la creación de empleo<sup>15</sup>, a través del crecimiento de la actividad económica. Además, es de vital importancia mejorar las políticas activas para lo que es necesario que mejore el funcionamiento de las agencias de colocación, de manera que sean capaces de adaptar a un trabajador con un determinado perfil al puesto adecuado con la mayor rapidez posible. Para ello la Estrategia estudia los sectores con más salidas, así como las ocupaciones más demandadas con el objetivo de agilizar los procesos e incluso las necesidades formativas que existen para mejorar la empleabilidad de los colectivos más vulnerables. Esta información es importante ya que en parte permite realizar planes específicos para cada parado, porque además de ayudarles a resolver dudas o a elaborar un CV, les permite informar en que sectores pueden encontrar antes empleo.

<sup>15</sup> De acuerdo el Informe mensual de La Caixa Research, de septiembre de 2015.

- ✚ Estudiar la formación como vía para la reinserción laboral, ya que la formación permite alinear el capital humano del parado y las necesidades de la empresa. Principalmente la formación permite que los parados de larga duración no se descapitalicen, ya que al no estar dentro del mercado de trabajo tienen más necesidades formativas como hemos expuesto anteriormente.
- Las políticas activas del mercado de trabajo son efectivas en parados de larga duración y en condiciones adversas ya que tienen mayor impacto cuando el nivel de desempleo es elevado, de acuerdo con Jansen, M (2015).

Los puntos débiles son:

- La necesidad de incrementar el gasto en políticas activas.
- La ausencia de asignación de un presupuesto a cada uno de los ejes que componen los objetivos estructurales, hace más difícil su implantación.
- El impacto de las políticas activas es reducido en el corto plazo, según Jansen, M (2015).
- Además, según los datos de Eurostat, España dedica un 3,312 % de su PIB a las políticas del mercado de trabajo, por el contrario Alemania dedica un 1,649 % en 2013 a políticas de empleo. La elevada tasa de paro provoca que estos grandes esfuerzos en materia de empleo no den resultados en relación a los 4.324.413 millones de euros que destina el Gobierno español a desarrollar e implantar medidas que permitan la creación de empleo. Esta cantidad solo es superada por Alemania y Francia, en dichos países los resultados son más favorables, gracias a que el número de desempleados es menor.

## **5. CONCLUSIONES**

Tras estudiar la evolución de la tasa de paro a nivel europeo, se observa que los países nórdicos tienen unas tasas muy reducidas de paro, por el contrario, a los países pertenecientes al modelo mediterráneo les corresponden las tasas de paro más elevadas y preocupantes. Principalmente Grecia y España sobrepasan la tasa media de desempleados en la Unión Europea. En el caso español el paro juvenil dobla la tasa de paro correspondiente a los jóvenes de la Unión Europea, además el 50% de los parados son parados de larga duración que corren el riesgo de desvincularse del mercado de trabajo.

España se caracteriza por la seguridad en el empleo, pero es preciso saber si es viable implantar un sistema más flexible como el sistema de flexiseguridad danés, que permite a Dinamarca, uno de los países del modelo nórdico, mantener unas tasas de paro muy reducidas. Este modelo necesita de una elevada cantidad de ingresos para financiarse, que obtienen a través de los impuestos. Debido a la situación de déficit que atraviesa España, es complicado obtener esos mayores ingresos, por lo que no se podrán aplicar las características del modelo de flexiseguridad danés a España en la actualidad.

Por otro lado, el análisis de la dualidad del mercado de trabajo muestra que la tasa de temporalidad española es de las más elevadas de la Unión Europea. Es un gran problema porque frena la creación de empleo, debido a la estrecha relación existente entre los costes de despido y la temporalidad. Sería necesario que los costes de despido fueran nulos, para que desapareciesen los contratos temporales. De esta manera, los empresarios no tendrían impedimentos a realizar nuevos contratos de trabajo, al no tener que pagar una indemnización cuando quieres prescindir de un trabajador.

La reforma laboral de 2012 intenta dar solución a este problema, sin mucho éxito, ya que no incluye medidas para reducir la temporalidad ni presta suficiente atención a las políticas activas de empleo. También es necesario destacar, que existe cierta oposición a la propuesta de la OCDE, de crear un contrato único. Por lo que la reforma estudia la posibilidad de favorecer la flexibilidad interna y otras medidas que permitan reducir el número de



despidos. También, hay que destacar que los organismos internacionales recomiendan a España aprobar una segunda reforma laboral.

Por último, decir que la Estrategia establece una serie de medidas y objetivos coherentes con la Estrategia Europea 2020, que pretender generar altos niveles de empleo, productividad y cohesión social en cada país miembro de manera que Europa consiga un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Estas medidas centran parte de sus esfuerzos en mejorar el funcionamiento de las agencias de colocación, como herramienta para activar la oferta laboral, favoreciendo tanto a los jóvenes y a los emprendedores como a los mayores de 55 años. Por otro lado, hay que resaltar que las políticas activas de empleo permiten reducir el desempleo de larga duración.

## **6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Andrés, J. , Bosd, J.E, Domenech, R y Ferri, J (2010): “La reforma del mercado de trabajo”. Papeles de Economía Española nº124, pp. 28-45.

Aspachs, O (2015): “El legado de la crisis y cómo acelerar la creación de empleo”. Informe mensual septiembre de 2015, La Caixa Research.

Bagues, M (2014): “¿Conseguirán las agencias de colocación privadas reducir el paro en España?. Blog Nada es gratis. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/admin/conseguiran-las-agencias-de-colocacion-privadas-reducir-el-paro-en-espana> (Consulta 02/04/2016)

Bentolila, S (2015): “Debate sobre el empleo juvenil en España”. Blog Nada es gratis. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/bentolila/debate-sobre-el-empleo-juvenil-en-espana> (Consulta 08/11/2015)

Bentolila, S (2014):” Tareas pendiente de la reforma laboral “Blog Nada es gratis. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/bentolila/tareas-pendientes-de-la-reforma-laboral> (Consulta 27/02/2016)

Bentolila, S y Jansen, M (2012): “La reforma laboral de 2012: Una primera evaluación “. Fedea, pp. 20-34.

Conde-Ruiz, J.I. (2015): “La asignatura pendiente”. Blog nada es gratis. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/j-ignacio-conde-ruiz/la-asignatura-pendiente> (Consulta 08/11/2015)

Comisión Europea (2016): “Garantía Juvenil”. Disponible en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=es> (Consulta 08/11/2015)

Domènech, J.M (2015): “¿Cómo se puede mejorar la eficacia de los servicios públicos de empleo?”. Informe mensual septiembre de 2015, La Caixa Research.

Eurostat (2015): Base de datos de Eurostat. Disponible en <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (Consulta 21/10/2015)

Felguereso, F y Jansen, M (2016): “ Mientras discutimos sobre la derogación de la reforma laboral”. Blog Nada es gratis. Disponible en:

<http://nadaesgratis.es/?s=mientras+discutimos+sobre+la+reforma+de+la+derogacion+laboral> (Consulta 21/03/2016)

Gobierno de España (2012): “Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 febrero: de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. BOE núm. 36, pp. 12483-12546

González, J y Vacas, C (2007): “La flexiguridad como modelo para los mercado de trabajo europeos”. Boletín económico del Banco de España, pp. 71-86.

Gutiérrez – Domènech, M (2015): “Políticas activas de empleo: ¿Son eficaces la formación y los subsidios al empleo para la reinserción profesional del parado?”. Informe mensual septiembre de 2015, La Caixa Research.

INE (2012): Base de datos. Disponible en: <http://www.ine.es>

Jansen, M (2015): “La reforma laboral en los tribunales: Los despidos colectivos”. Blog Nada es gratis. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/marcel-jansen/la-reforma-laboral-en-los-tribunales-los-despidos-colectivos> (Consulta 21/03/2016)

Jansen, M (2015): “Políticas activas de empleo en época de crisis”. Blog Nada es gratis. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/marcel-jansen/politicas-activas-de-empleo-en-epoca-de-crisis> (Consulta 02/04/2016)

OCDE (2014): “Economic policy reform 2014: Going for growth interim report”. OCDE publishing, Paris. pp.13-58

Rebollo, Y (2008): “Influencia de la contratación temporal y las prestaciones por desempleo en el mercado laboral”. Editorial Centro de Estudios Andaluces.

SEPE (2014): “Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016”. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado.

Unión Europea (2016): “Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de vida y de Trabajo”. Disponible en: [http://europa.eu/about-eu/agencies/regulatory\\_agencies\\_bodies/policy\\_agencies/eurofound/index\\_es.htm](http://europa.eu/about-eu/agencies/regulatory_agencies_bodies/policy_agencies/eurofound/index_es.htm) (Consulta 8/11/2015)

## **7. ANEXOS**

### *ANEXO 1: RESUMEN*

- La crisis actual ha incrementado la tasa de paro, de forma exponencial, de ahí que la recuperación del empleo sea uno de los objetivos prioritarios de la Política Económica.

En este contexto, el trabajo analiza la evolución del desempleo en los países de la Unión Europea, prestando atención a algunas de las medidas adoptadas en el caso de España, tales como La Reforma laboral de 2012 y la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.

Entre las principales conclusiones, se puede apuntar que es preciso seguir incidiendo en la reducción de la dualidad del mercado de trabajo español y reforzar el gasto destinado a las Políticas Activas del mercado de trabajo.

Palabras clave: Desempleo, Política de Empleo, Reformas estructurales del mercado de trabajo.

Código JEL: *J08* Política de la economía laboral, *J23* Determinación del empleo; Creación del empleo; Demanda de trabajo; Trabajo por cuenta propia y *J24* Capital humano; Cualificación; Elección de ocupación; Productividad de trabajo.

- The current crisis has increased the unemployment rate exponentially, therefore employment recover is one of the main prioritized objectives of the economic policy.

In this context, this work analyzes the evolution of the unemployment rate in EU countries, lowsing on the measures adopted, in Spain. The labor reform of 2012 and the Spanish strategy for employment’s activation 2014-2016.

Among the key findings, it can be pointed out that it's imperative to continue focusing on reducing the duality of the Spanish labor market and reinforcing the spending on active policies of the labor market.

Keywords: unemployment, employment policy, structural reforms of the labour market.

Code JEL: J08 Labor economics policy, J23 Determination of employment; Employment creation; Labor demand; Self employment and J24 Human capital; Qualification; Job choice; Labor productivity.