



Universidad de Valladolid

ESCUELA DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Programa de estudios conjunto ADE Y RLRH

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA REFORMA LABORAL DE 2012 Y SUS IMPLICACIONES
ECONOMICAS DESPUES DE 5 AÑOS: EVOLUCION DEL
MERCADO DE TRABAJO Y DEL PIB HASTA LA ACTUALIDAD.**

TFG conjunto ADE Y RLRH

Presentado por: Raúl Ruiz Cubilla

Tutelado por: Marta Postigo Palomar y Julio Llorente Escalada

Soria, Noviembre 2017

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

Índice.

Introducción.....	4
CAPITULO 1: LA REFORMA LABORAL DE 2012 Y LAS PRINCIPALES REFORMAS LABORALES	
1.1 Principales reformas laborales aprobadas en España.....	8
1.1.1. 1980. Creando el pilar básico: El Estatuto de los Trabajadores.	8
1.1.2. 1984. Empieza el camino de las reformas laborales.....	8
1.1.3. 1994. La más importante hasta este momento.....	9
1.1.4. 1997. La primera reforma laboral del Partido Popular.....	11
1.1.5. 2001. Continúa el camino de las reformas.....	12
1.1.6. 2006. Más de lo mismo.	13
1.1.7. 2010. La reforma de José Luis Rodríguez Zapatero.	14
1.2. La Reforma laboral de 2012.	17
1.2.1. Medidas que introduce la Reforma Laboral de 2012.	18
1.2.1.1. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores (capítulo I).	19
1.2.1.2. Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo (capítulo II).	21
1.2.1.3. Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo (capítulo III).	23
1.2.1.4. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral. (Capítulo IV).....	27
1.2.1.5. Modificaciones de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (capítulo V).....	31
CAPITULO 2: EFECTOS E IMPACTO ECONOMICO DE LA REFORMA LABORAL DE 2012	
Efectos económicos de la Reforma Laboral de 2012.....	34
2.1. Evolución IPC.....	35
2.2. Evolución del PIB.	38
2.3. Mercado de trabajo.....	41
2.3.1 Evolución del desempleo.....	44
2.3.2. Evolución de la actividad y ocupación.	52
2.3.3. Calidad del empleo.	60
2.4. Evolución de la formación en la empresa.	68
2.5. Expedientes de Regulación de Empleo.	71
2.6. Evolución de los salarios y costes laborales.....	74
Conclusiones.	79
Bibliografía.	82

Introducción.

España entró en el año 2008 en una profunda crisis económica que puso de manifiesto los numerosos problemas estructurales que tenía la economía del país. El más importante de ellos el desempleo, tanto que a finales de 2011 la tasa de paro rondaba el 23%, el doble que la media europea, sin duda, cifras inaceptables que escondían un verdadero drama económico y social.

Ante esta situación el Gobierno de España se vio obligado a tomar medidas, destacando entre todas ellas la creación del real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y convertida más tarde en la ley 3/2012, de 6 de julio.

Esta reforma laboral tuvo como principal objetivo, entre otros muchos, reducir la tasa de paro y crear empleo estable.

Con la realización de este trabajo se pretende tener una visión amplia y técnica del impacto económico de la reforma laboral de 2012, la más importante de todas las llevadas a cabo en España desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980. Reforma que introdujo importantes novedades en la normativa laboral en aspectos como la modificación de las condiciones de trabajo, el despido o la negociación colectiva. Teniendo en cuenta algunas limitaciones que condicionan nuestro estudio, siendo la más importante de todas ellas, la separación de los efectos de la propia reforma, y los de la coyuntura económica o la crisis.

En un contexto actual en el que la reforma laboral de 2012 vuelve a estar en el ojo del debate, conviene analizar sus efectos y ver si ha tenido los resultados que se esperaban, puesto que esta reforma tan controvertida, tiene algunos defensores como organismo internacionales y sobre todo, el Gobierno actual, el cual la califica de "completa y equilibrada", pero también multitud de detractores, como la mayoría de los sindicatos y partidos políticos de la oposición, los cuales en la actualidad tratan de echarla abajo aprovechando la debilidad parlamentaria del Gobierno.

Los objetivos que nos planteamos para el presente trabajo son los siguientes:

- Conocer las principales reformas laborales que se han llevado a cabo en España desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores.
- Describir las principales medidas y normas que introduce el Real Decreto-ley 3/2012 en la legislación laboral, así como sus objetivos.
- Describir la situación económica española desde la aparición de la crisis, con particular atención al periodo de tiempo que transcurre desde 2011, último año sin reforma laboral, analizando la evolución de algunos de los indicadores económicos más importantes.

- Realizar un completo análisis de los efectos e implicaciones económicas de la reforma laboral cinco años después de su entrada en vigor. En concreto analizar los efectos sobre el mercado de trabajo, la formación, los expedientes de regulación de empleo y los salarios.

Para llevar a cabo estos objetivos se ha estructurado el trabajo en cuatro partes:

En primer lugar, se hace un repaso por las principales reformas laborales que han llevado a cabo los distintos Gobiernos desde 1980, cuando se instauró el Estatuto de los Trabajadores.

En segundo lugar, se analiza en profundidad la Reforma laboral de 2012, detallando los objetivos que pretendía alcanzar según el Gobierno, así como las principales medidas y novedades que incorpora.

En tercer lugar, se realiza un análisis de los efectos e implicaciones económicas de la reforma laboral, a través de la evolución de los principales indicadores laborales y económicos, dando al trabajo un análisis más práctico y analítico, frente a los apartados teóricos anteriores.

Por último, se exponen las conclusiones obtenidas en el presente estudio sobre los resultados de la reforma.

En cuanto a la metodología, para la realización de este trabajo ha sido necesaria la obtención de varias fuentes de información, para la primera parte del proyecto han sido principalmente libros y artículos sobre todas las reformas laborales que se han llevado a cabo en España, sintetizando lo más importante y relevante de cada una de ellas.

Para la segunda parte ha sido necesario principalmente el estudio del propio texto del Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, así como el Estatuto de los Trabajadores, comparándolo antes y después de la reforma laboral. En este sentido, el Boletín Oficial del Estado ha sido la principal página de referencia, además de tener en cuenta la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para la determinación de los objetivos que el Gobierno estableció para la reforma.

A la hora de analizar los efectos de la reforma laboral de 2012, el análisis se realiza a partir de la información de las principales estadísticas laborales, destacando como fuentes:

- INE, en concreto la Encuesta de Población Activa que elabora con periodicidad trimestral.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y Servicio Público de Empleo, para obtener datos de la ocupación y afiliación de los trabajadores.

CAPITULO 1

También aparece información de artículos de noticias e informes de sindicatos y organismos públicos, para dotar el análisis de un punto de vista más técnico y preciso.

Por último, se completa de tablas estadísticas con información sobre la evolución de las principales variables económicas, así como algunos gráficos de los datos macroeconómicos más importantes.

CAPITULO 1

LA REFORMA LABORAL DE 2012 Y LAS PRINCIPALES REFORMAS LABORALES ANTERIORES.

1.1 Principales reformas laborales aprobadas en España.

Desde que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores en 1980 se han producido numerosas reformas laborales en España, casi todas ellas en épocas de recesión o crisis económica (1984, 1994, 2010 y 2012), donde los problemas del mercado laboral se hacen más evidentes, y todas ellas han tenido en común, como principales objetivos, reducir la tasa de paro y aumentar el empleo en la economía.

A continuación, explicaremos brevemente las reformas laborales más importantes realizadas en España en los últimos años, los objetivos principales, las medidas más importantes introducidas y los resultados obtenidos. Todo ello apoyado en gráficos que muestran la evolución de la tasa de paro, permitiéndonos de esta forma, hacernos una mejor idea del momento económico en que se realizaron y los resultados obtenidos.

1.1.1. 1980. Creando el pilar básico: El Estatuto de los Trabajadores.

En 1980 nace una de las estructuras más importantes que regulan las relaciones laborales, junto con el derecho a huelga o la libertad sindical, el Estatuto de los Trabajadores, es la primera y más importante norma que regula el mercado laboral en España, con el objetivo de crear un marco legal democrático y estable.

Pese a esta estabilidad que trato de introducir, las relaciones laborales pronto comenzaron a debilitarse para los trabajadores, a la vez que los problemas del mercado laboral no acababan de solucionarse. Es por ello, que los continuos partidos políticos que llegaron al Gobierno trataron de solucionar las altas cifras de desempleo mediante continuas reformas que aumentarían la flexibilidad de las relaciones laborales.

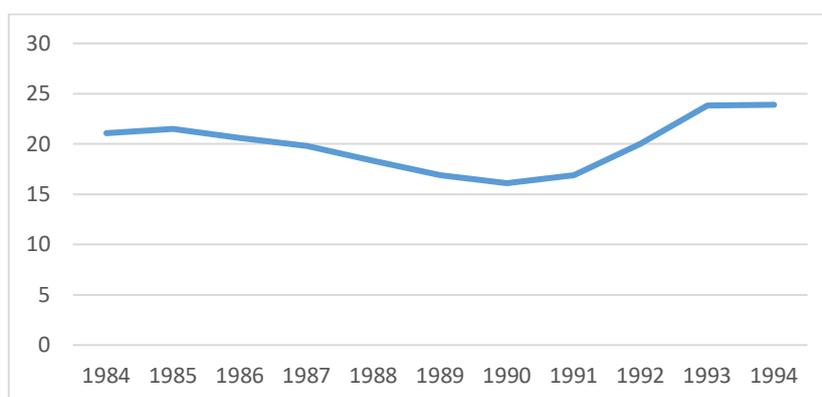
1.1.2. 1984. Empieza el camino de las reformas laborales.

En el año 1984 la tasa de paro superaba el 20%, por lo que se hacía necesaria una reforma laboral para tratar de reducirla y crear empleo, surge así una reforma llamada Acuerdo Económico y Social que se lleva a cabo por el entonces presidente del Gobierno Felipe González en acuerdo con los sindicatos UGT y CCOO y los representantes de la patronal (CEOE Y CEPYME). La finalidad de esta reforma era clara, reducir el desempleo mediante un incremento de la contratación temporal.

Por lo tanto, la mayoría de medidas de esta reforma estaban enfocadas a incentivar la contratación temporal, destacando entre ellas, la creación o modificación de algunos contratos como el contrato eventual por circunstancias de la producción; el de tiempo parcial; el contrato de prácticas, cuyo plazo se aumentaba hasta cuatro años después de obtener el título universitario o de formación profesional; y el contrato de formación, cuyo límite de edad se incrementó hasta los 20 años.

En cuanto a los resultados de esta reforma, observando los datos hasta 1993 que se realizó la siguiente, hay que decir, que se incrementó notablemente la ocupación, ya que se crearon 1.365.000 puestos de trabajo. Aunque no se logró reducir la tasa de paro que se situaba en el 22,7%, debido al aumento de la población activa, por la incorporación de la mujer al mercado laboral. Además como principal efecto de esta reforma, fue la aparición de una elevada temporalidad del mercado laboral español, un problema que perdura hasta la actualidad.

Grafico 1.1 Tasa de desempleo: 1984-1994.



Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

1.1.3. 1994. La más importante hasta este momento.

En el año 1994 la situación económica de España de nuevo se repetía a la de otros años en los que se llevaron a cabo reformas laborales, puesto que España en este momento se ve sumida en una gran crisis económica, reflejada principalmente en el elevado desempleo, que en este año era cercano a los 4 millones.

Debido a esta situación, el Gobierno socialista decide llevar a cabo una reforma laboral de gran trascendencia, ya que por las ramas que modificó y las medidas que introdujo es considerada como la más importante llevada a cabo hasta la fecha y una de las más trascendentes de la historia de España.

Esta reforma que apareció como Real Decreto Ley 10/1994 de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, la lanzó el Gobierno de forma unilateral, sin acuerdo alguno con empresarios o sindicatos, y cuyos objetivos consistían en reducir el paro, aumentar la capacidad generadora de empleo, y sobre todo, reducir la temporalidad del mercado de trabajo.

Por tanto, algunas medidas que se introdujeron consistían en incrementar la flexibilidad de las empresas en temas relacionados con el despido, la movilidad funcional y los horarios de trabajo.

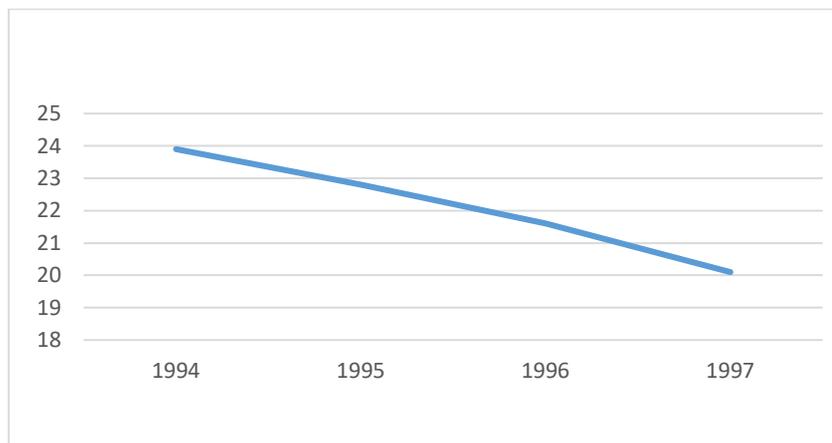
También se modificó el contrato de aprendizaje y formación, y el de prácticas. Respecto al primero, paso a poder realizarse legalmente entre los 16 y los 25 años de edad y reducirse el contenido de formación del 25% al 15 % de la jornada laboral. Respecto al contrato de prácticas, se estableció como requisito tener formación profesional o titulación académica universitaria y se estableció unos límites entre el 65% el primer año y 75% el segundo como retribución mínima que debía tener un trabajador en prácticas con respecto a otro trabajador estándar que realice las mismas funciones.

Y por último, como medida más importante llevada a cabo en esta reforma con el objetivo de eliminar la temporalidad, destaca la eliminación del contrato de fomento al empleo.

En cuanto a los resultados de dicha reforma, hay que decir, que la tasa de empleo no se redujo significativamente, pero tampoco aumento, ya que se mantuvo estable en torno al 20%, entre 1994 y 1997.

Con respecto a la contratación temporal, debemos señalar que las medidas introducidas para reducirla no tuvieron buenos resultados, ya que esta modalidad de contrato se incrementó notablemente, pasando de cerca de 6 millones en 1994 a tener 9 millones de contratos temporales en 1997, según datos históricos del INE.

Grafico1.2 Tasa de desempleo: 1994-1997.



Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

1.1.4. 1997. La primera reforma laboral del Partido Popular.

El Gobierno del PP, que entro al poder en el año 1996, realizó la que sería su primera reforma laboral, esta se diferencia de otras por el contexto económico favorable en el que se produjo, ya que en este año la coyuntura económica era cada vez más positiva.

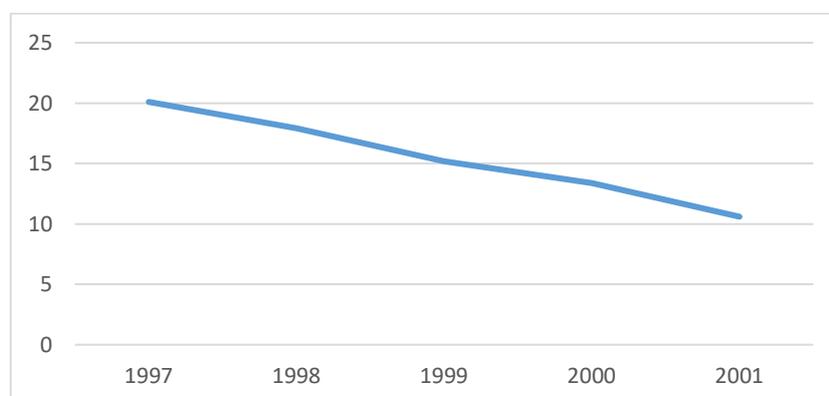
Se llevó a cabo por el malestar existente entre los agentes sociales y los escasos resultados que había tenido la reforma anterior, de tal manera que con el acuerdo entre la patronal (CEOE, CEPYME) y sindicatos (UGT y CCOO) se firmó el llamado Pacto sobre Estabilidad en el Empleo¹.

El objetivo de esta reforma, como muchas otras anteriores, era el de disminuir el desempleo y aumentar la contratación indefinida, para ello introdujo importantes medidas como imponer nuevos requisitos para los contratos temporales, como son los de obra y eventuales por circunstancias de la producción.

En los contratos indefinidos se redujo la indemnización en caso de despido objetivo a 33 días por año trabajado, con un límite de dos años, y se introdujo una nueva modalidad contractual, llamada contrato de fomento de la contratación indefinida, el cual estaba destinado a mujeres, jóvenes entre 16 y 30 años y parados de larga duración.

En cuanto a los resultados que produjo esta reforma, hay que señalar que por primera vez se lograron alcanzar la mayoría de objetivos, ya que hasta el año 2001 se redujo la tasa de desempleo hasta el 10% y se logró incrementar la contratación indefinida, debido al éxito que tuvo el contrato de fomento de la contratación indefinida, que en el año 2001 estaba cerca del millón de contratos y, pese a que la contratación temporal seguía suponiendo la mayoría de los contratos, la proporción de estos con respecto a los indefinidos disminuyó, algo que no ocurrió con anteriores reformas.

Grafico 1.3 Tasa de desempleo: 1997-2001.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

¹ El Pacto sobre Estabilidad en el Empleo consistía en en tres grandes apartados: Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva y Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.

1.1.5. 2001. Continúa el camino de las reformas.

Cuatro años después de la reforma laboral anterior y en vista de los buenos resultados obtenidos, en el año 2001 el Gobierno del PP llevo a cabo otra reforma laboral, tratando de dar continuidad a la anterior. Hay que decir, que esta reforma laboral, a diferencia de la mayoría, se realizó en tiempos en los que la economía española se encontraba en su mejor momento, con una tasa de paro del 10,6% y en torno a 1.870.000 desempleados, frente a los tres millones que había cuatro años antes.

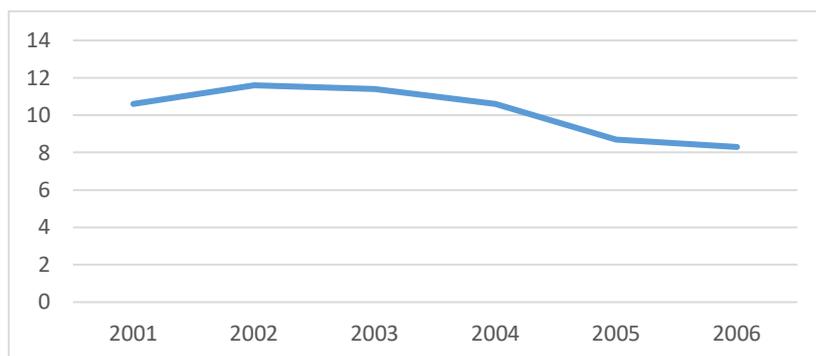
La reforma laboral se aprobó unilateralmente por parte del Gobierno, sin acuerdo con los agentes sociales, y apareció con el nombre de Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Las medias que introdujo estaban orientadas a incentivar el empleo a jornada parcial y la contratación indefinida, encareciendo el coste de despido de los contratos temporales y abaratando el despido de los fijos.

Se crea una nueva modalidad contractual, el contrato de inserción, dirigido a las personas de las Administraciones públicas para que adquirieran experiencia laboral, con el objetivo de realizar una obra o un servicio de interés general o social. Además, se reduce a doce meses la duración temporal del contrato eventual por circunstancias de la producción, cuyo límite temporal antes era trece meses y medio, y por último, también destaca el intento de aumentar la flexibilidad de las empresas, mediante facilidades para la distribución del tiempo de trabajo y fomento de la contratación a jornada parcial.

Observando los resultados de la reforma hasta el 2006, año en que se realiza la siguiente, vemos como tiene efectos positivos en la economía, ya que la tasa de paro por primera vez baja del 10%, situándose en el 8,3% en 2006. La proporción de contratos temporales descendió ligeramente, puesto que pese a que la contratación temporal se situó en 4.316.300 personas, los contratos indefinidos aumentaron en más de 1 millón, alcanzando los 8 millones de contratos.

Grafico1.4 Tasa de desempleo: 2001-2006.



Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

1.1.6. 2006. Más de lo mismo.

Como hemos visto anteriormente, en el año 2006 la economía española se encontraba en una situación nunca antes vista, con la ocupación en máximos y la tasa de paro en mínimos, rondando el 8,5%. Esta buena salud de la que gozaba la economía estaba basada principalmente en el sector de la construcción, y pese a que se encontraba en su máximo esplendor, no hay que olvidar que los principales problemas de España seguían existiendo, como son la alta temporalidad en la contratación, el elevado desempleo de los jóvenes y el paro a nivel general, que aunque se encontraba en mínimos, era superior a la media europea.

Ante esta situación económica, el Gobierno socialista de entonces realizó una nueva reforma del mercado de trabajo, la cual tenía como objetivos, de nuevo, reducir la contratación temporal y disminuir la tasa de paro, además de incrementar las prestaciones por desempleo.

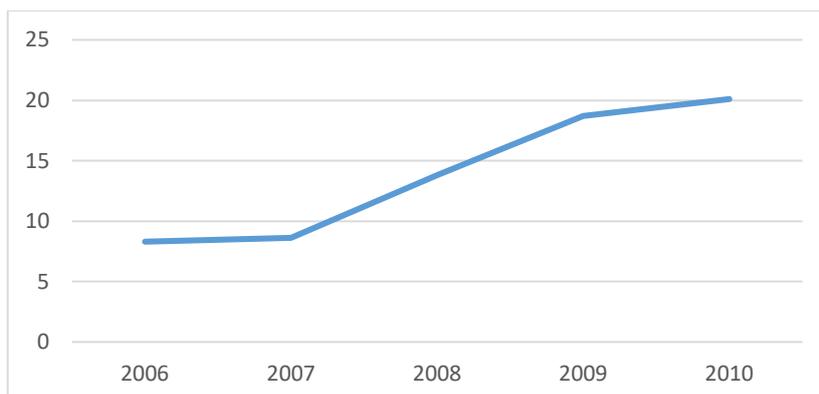
Para llevar a cabo estos objetivos, la reforma introdujo como principales medidas la incentivación de la contratación indefinida, mediante bonificaciones de las transformaciones de contratos temporales en fijos y estableció límites en el encadenamiento de contratos temporales, además de reducir las cotizaciones que las empresas debían aportar al Fondo de Garantía Salarial.

El Gobierno trató de que la reforma obtuviese resultados visibles lo antes posible, por lo que todas estas medidas solo tendrían efectos para todos aquellos contratos que se hubiesen realizado antes del 1 de Junio de 2006 y que se convirtiesen en indefinidos antes del 1 de enero de 2007.

También se llevaron a cabo medidas para proteger a los desempleados, aumentando las políticas activas de empleo y la prestación económica en caso de encontrarse en esta situación.

Con respecto a los resultados de esta reforma, hay que decir, que resulta de gran dificultad obtener conclusiones al respecto, ya que en 2007 se inició una de las mayores crisis mundiales de la historia. Iniciada en Estados Unidos se extendió a Europa más tarde y entre estos países, España ha sido, sin duda, uno de los que más ha sufrido sus consecuencias. Pasando de una tasa de paro de entorno al 8% en 2007 al 20% en 2010, año en el que se realizó la siguiente reforma, en este periodo de tiempo además se destruyeron entorno a dos millones de puestos de trabajo.

Grafico1.5 Tasa de desempleo: 2006-2010.



Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

1.1.7. 2010. La reforma de José Luis Rodríguez Zapatero.

En este contexto económico totalmente adverso en el que se encontraba España, sumida en los años más duros de la crisis económica, el Gobierno socialista de Zapatero llevo a cabo otra reforma laboral que tratase de solucionar los graves problemas que tenía el mercado de trabajo, destacando principalmente el alto desempleo.

Esta reforma fue realizada sin acuerdo entre patronal y sindicatos, pese a que el Gobierno trato de buscarlo, no tuvo más remedio que llevarla a cabo de forma unilateral. De esta forma con el nombre de Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se aprobó la sexta reforma laboral desde la creación del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las medidas más importantes, destaca el abaratamiento de los costes de despido de los contratos indefinidos a 33 días por año trabajado, con un máximo de dos años. Por otro lado, se incrementó el coste de despido de los contratos temporales de 8 a 12 días por año trabajado, y para abaratar aún más el coste de despido de los trabajadores indefinidos, también se subvenciona a las empresas por parte del Fondo de Garantía Salarial 8 días de indemnización.

Con la nueva ley, los trabajadores que solo hayan realizado contratos temporales durante los dos últimos años y los parados que lleven tres meses buscando empleo podrán beneficiarse del contrato de fomento a la contratación indefinida.

Se modifica el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, de tal manera que los trabajadores que hubiesen estado contratados en un plazo de treinta meses durante dos años, mediante dos o más contratos temporales en diferentes puestos de trabajo, dentro de la misma empresa o grupo empresarial, pasaran automáticamente a tener la consideración de fijos. También se impone un límite temporal al contrato por obra o servicio de tres años, anteriormente no había límite para este contrato.

Mediante la modificación del artículo 51 y 52 del ET se da mayor facilidad a la empresa de proceder a los despidos por causas objetivas económicas, entendiéndose éstas ahora como aquella situación que presenta la empresa cuando sufre pérdidas actuales o previstas o cuando de forma persistente disminuye su nivel de ingresos y puede afectar a su viabilidad o mermar la capacidad para mantener los puestos de trabajo existentes en ella. También se disminuye el periodo de aviso al trabajador en estos despidos, pasando de 30 a 15 días.

Con el objetivo de aumentar la inserción laboral de los jóvenes, que se encontraban con una de las tasas de paro más altas de Europa, se incrementó en un año el plazo para poder realizar contratos de prácticas, de tal manera, que con la nueva reforma, se pueden realizar hasta 5 años después de obtener el título universitario o de formación profesional. Además se incrementó la cobertura del contrato de formación, permitiendo la realización de estos contratos hasta los 25 años, estableciéndose derecho a desempleo para estos trabajadores y una bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social del 100%.

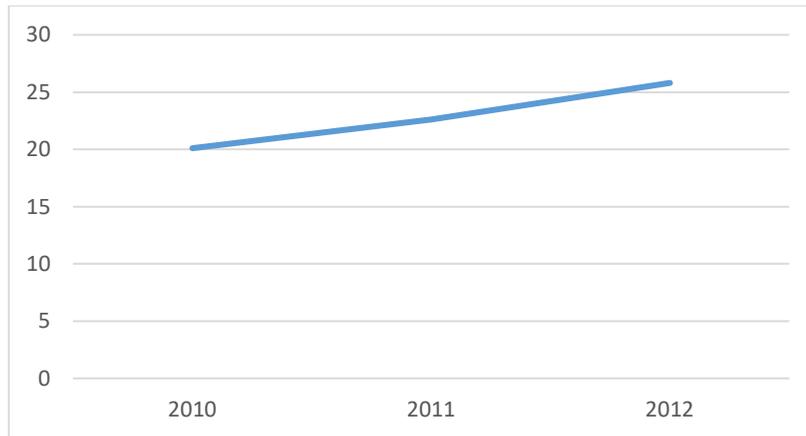
En cuanto a la flexibilidad interna de las empresas, se aumentaron las facilidades por parte de éstas para no cumplir incrementos salariales acordados, cuando se dieran las circunstancias de que la situación de la empresa pueda verse perjudicada por la aplicación del acuerdo, poniéndose en peligro los puestos de trabajo que tiene la empresa. En estos casos deberá indicar la cuantía salarial establecida y los mecanismos para incrementarla.

También se aumentaron las posibilidades de incumplimiento por parte de las empresas de acuerdos llegados a cabo en convenios colectivos, cuando dichos cambios produjesen una evolución negativa de la misma, como alternativa podrán modificar otros aspectos como el horario de trabajo, la jornada laboral, el trabajo a turnos...

Esta reforma laboral, que llegó de forma urgente por parte del Gobierno ante la grave situación económica en la que se encontraba España, no cumplió los objetivos esperados. La tasa de desempleo siguió incrementándose hasta alcanzar a principios del 2012 al 22,85%, la segunda más alta de la Unión Europea después de Grecia.

Las personas en desempleo superaron los 5 millones, en concreto 5.273.600, incrementándose en 577.000 respecto al último trimestre de 2010, según se establece en el texto de la reforma laboral de 2012. Además la situación de los jóvenes no era mucho mejor, con una tasa de desempleo que duplicaba la tasa europea.

Grafico 1.6 Tasa de desempleo: 2010-2012.



Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

Por lo tanto, la crisis económica mostro nuevamente los graves problemas que tenía el mercado de trabajo español y que ninguna reforma laboral consiguió solucionar, que no eran otros que los mismos de siempre, un alto desempleo general y sobre todo, juvenil, alta temporalidad y un mercado de trabajo muy rígido incapaz de adaptarse a los ciclos económicos.

Ante esta situación, era preciso una reforma laboral más profunda y ambiciosa, que tratase de solucionar todos estos problemas que tenía mercado laboral.

1.2. La Reforma laboral de 2012.

La Reforma laboral de 2012 es, sin duda, la reforma más importante que se ha llevado a cabo en el ámbito laboral en España desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980, fue llevada a cabo por el Gobierno del Partido Popular, presidido por Mariano Rajoy, mediante la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, más tarde convertido en la Ley 3/2012, de 6 de Julio.

La justificación por la que se lleva a cabo esta reforma, según el propio Real Decreto-Ley es debido a que “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, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura, que, pese a los cambios normativos experimentados en los últimos años, continúa siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación y, sobre todo, por los datos de nuestra realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos”.

La finalidad para la que se creó es, fundamentalmente, para tratar de solucionar el principal problema que tenía España, la alta tasa de desempleo, que se encontraba en máximos históricos y así conseguir una mejora de la economía.

“La gravedad de la situación económica y del empleo exige adoptar una reforma inmediata que proporcione a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza en el que desenvolverse con certeza para conseguir recuperar el empleo”.

Hay que destacar que la mayoría de medidas que se introducen en esta reforma, igual que en casi todas las anteriores, están encaminadas a buscar la flexibilidad laboral o también llamada “Flexiregularidad”, que viene recomendada por organismos nacionales e internacionales como alternativa a la destrucción de empleo.

Así se indica en el preámbulo del real Decreto-Ley 3/2012, “se trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social”.

El Gobierno de España a través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social estableció una serie de objetivos o disposiciones que pretendía alcanzar dicha reforma laboral, son los siguientes:

- Frenar en el corto plazo la sangría de destrucción de empleo.
- Poner las bases para la creación de empleo estable cuanto antes.
- Apostar por el empleo de calidad que rompa la dualidad del mercado de trabajo.
- Poner en marcha mecanismos efectivos de flexibilidad interna en las empresas para promover el mantenimiento del empleo.
- Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores.
- Reconocer un nuevo derecho individual de los trabajadores a la formación.
- Elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes y los parados de larga duración.
- Sumar los esfuerzos de todos aquellos que pueden colaborar en la búsqueda de un puesto de trabajo.
- Apoyar a los autónomos y PYMES, proporcionando mayor flexibilidad y capacidad de adaptación.
- Reforzar los mecanismos de control y prevención del fraude en el cobro de prestaciones por desempleo.
- Combatir el absentismo laboral injustificado.

1.2.1. Medidas que introduce la Reforma Laboral de 2012.

Las medidas que se introducen aparecen recogidas en cinco capítulos. En el capítulo I aparecen medidas que tratan de favorecer la empleabilidad y que afectan a la formación y el aprendizaje. El capítulo II recoge modificaciones encaminadas a mejorar la contratación indefinida, especialmente de los jóvenes y las PYMES. En el capítulo III aparecen diversas disposiciones a mejorar la flexibilidad interna de las empresas como alternativa a la destrucción de empleo. El capítulo IV muestra medidas encaminadas a reducir la dualidad laboral y favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y, por último, en el capítulo V se modifica la Ley que regula la jurisdicción social, en lo que se refiere a despidos colectivos, suspensión temporal del contrato y reducción de jornada laboral.

1.2.1.1. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores (capítulo I).

Intermediación laboral.

Una de las medidas que introduce este Real Decreto Ley es la modificación del artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores , ya que hasta entonces la actividad de las empresas de trabajo temporal (ETT) consistía en poner trabajadores a disposición de otra empresa y con la nueva legislación, las ETT podrán operar como agencias de colocación, siempre y cuando realicen una petición previa al Servicio Público de Empleo Estatal, que la concederá si dicha empresa cumple con la normativa establecida en la Ley de Empleo².

Esto se debe a que según el Real Decreto-Ley “Los Servicios Públicos de Empleo se han mostrado insuficientes en la gestión de la colocación, con unas tasas de penetración muy escasas dentro del total de colocaciones. Por el contrario, las Empresas de Trabajo Temporal se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo”

Formación profesional.

El Real Decreto-ley 3/2012 afirma que “el desarrollo de la formación profesional para el empleo ha sido notable en las últimas dos décadas, con un significativo incremento de la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas, si bien se han puesto de manifiesto también ciertas necesidades de mejora. El Real decreto-ley apuesta por una formación profesional que favorezca el aprendizaje permanente de los trabajadores y el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales”

Se modifica el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores, en lo referente al contrato para la formación y el aprendizaje se establece:

- El límite máximo de edad para poder realizar este contrato será de 30 años, mientras la tasa de paro de España supere el 15%, si se encuentra por debajo de dicha cifra, el límite de edad será de 25 años.
- La duración del contrato será como máximo de 3 años y mínimo de 1, podrá prorrogarse por acuerdo del empresario y trabajador por una duración mínima de la prórroga de 6 meses y sin que la duración total del contrato supere los 3 años.
- Cuando la empresa tenga las instalaciones adecuadas para la realización de actividades formativas, el trabajador podrá recibir en la propia empresa dichas actividades.

² Ley 56/2003, 16 diciembre, derogada por la letra a) de la disposición derogatoria única del R.D. Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo («B.O.E.» 24 octubre), el 13 de noviembre de 2015.

- Tras la finalización del contrato, el trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para realizar distintas actividades a las que desempeñaba.
- Se establece la posibilidad de interrumpir el cómputo total de la duración del contrato, en los supuestos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.
- Con la anterior legislación se destinaba a la formación como máximo el 25% de la jornada laboral para todos los años de duración del contrato, con la introducción del nuevo Real decreto Ley, el tiempo de trabajo efectivo, no podrá ser superior al 75% durante el primer año y 85% durante el segundo y tercer año de la jornada laboral.
- Los Servicios Públicos de Empleo crearán para cada trabajador una cuenta identificativa de la formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, donde realizarán un control de la formación que reciben los trabajadores a lo largo de su vida laboral.
- Se reconoce a los trabajadores con más de 1 año de antigüedad, un permiso de 20 horas anuales de formación vinculadas a su puesto de trabajo.

Con la entrada en vigor del Real Decreto Ley, las empresas, en lo referente a los contratos de formación y el aprendizaje, tendrán una serie de incentivos fiscales y reducciones de las cuotas a la seguridad Social. Las novedades que se introducen son:

- Aquellas empresas que transformen en contratos indefinidos, los contratos para la formación y el aprendizaje, podrán acogerse a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros al año, durante tres años y en el caso de que los trabajadores fuesen mujeres, la reducción será de 1800€ al año.
- Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social. En concreto del 100% si la empresa tiene más de 250 trabajadores y del 75% si tiene menos.

También se amplía el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el derecho de los trabajadores a la formación y promoción, incluyéndose la necesaria para adaptarse a las modificaciones realizadas en el puesto de trabajo, y cargándose el coste de dicha formación a la empresa. Además se creará un cheque destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.

1.2.1.2. Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo (capítulo II).

Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

Se crea un nuevo tipo de contrato denominado “Contrato de apoyo a los emprendedores”, al que podrán acogerse las empresas que tengan menos de 50 empleados, puesto que como señala la propia ley: “Las empresas de cincuenta o menos trabajadores constituyen, según datos del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística, el 99,23% de las empresas españolas. La reforma laboral trata de facilitar la contratación de trabajadores por parte de estas empresas que representan a la mayor parte del tejido productivo de nuestro país”.

Esta modalidad contractual será por tiempo indefinido y a jornada completa, el periodo de prueba será en todos los casos de 1 año, modificándose así el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores que establecía la duración máxima del periodo de prueba con carácter general en seis meses para los técnicos titulados, en dos meses para el resto de trabajadores, y en tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados y que trabajen en empresas con menos de 25 empleados.

Además, las empresas que mantengan al trabajador con este contrato durante más de 3 años y mantengan el nivel de empleo durante un año, podrán acogerse a una serie de incentivos fiscales, como son:

- Deducción fiscal de 3.000 euros del Impuesto de Sociedades, si conciertan su primer contrato de apoyo a emprendedores con un trabajador menor de 30 años.
- Las empresas que contraten a un desempleado beneficiario de una prestación contributiva por desempleo tendrán derecho a una deducción fiscal equivalente al 50% de la prestación que dicho trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de su contratación, con el límite de doce meses.

El trabajador deberá solicitar un certificado al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) del importe que le queda por percibir en la fecha de inicio de la relación laboral, y además el trabajador contratado tiene que haber percibido la prestación durante al menos tres meses. Los trabajadores también podrán acogerse de forma voluntaria a la compatibilización del salario y el 25 % de la prestación por desempleo pendiente de percibir.

Independientemente de lo anterior, las empresas tendrán una serie de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, siempre y cuando cumplan con la duración del contrato durante 3 años y que la suma de las bonificaciones no supere el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social:

- Bonificación de 1000 euros el primer año, 1100 el segundo año y 1200 el tercer año, cuando estos contrato sean a jóvenes menores

de 30 años, si estos contratos se realizan a mujeres en sectores donde están escasamente representadas las cuantías se incrementan 100 euros.

- 1.300 euros anuales de bonificación durante tres años por la contratación de parados de larga duración mayores de 45 años, incrementándose la cuantía si se tratase de mujeres hasta los 1.500 euros anuales.

Contrato a tiempo parcial.

La Reforma laboral trata de hacer del contrato a tiempo parcial una forma de redistribución del empleo en los tiempos de crisis, como así se señala en el texto: “El trabajo a tiempo parcial constituye una de las asignaturas pendientes de nuestro mercado de trabajo. Aunque han sido diversas las reformas que han modificado la regulación de este contrato, lo cierto es que el nivel de contratación a tiempo parcial en nuestro país no es equiparable al existente en otros países de la Unión Europea. El trabajo a tiempo parcial no sólo es un mecanismo relevante en la organización flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores, sino que es un mecanismo de redistribución del empleo”.

De esta forma se modifica el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose ahora realizar horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial. El número de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá superar el límite de trabajo parcial legalmente pactado y estas horas extraordinarias computaran a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.

Trabajo a distancia.

El Real Decreto-ley 3/2012 explica el capítulo de la siguiente manera, “el deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio, para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías”.

Se modifica el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores que hacía referencia al contrato de trabajo a domicilio, pasando a llamarse de “Teletrabajo”, este contrato será necesario que se realice de forma voluntaria tanto por el trabajador como por el empresario y obligatorio formalizarlo por escrito.

Estos trabajadores tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, y a fin de posibilitar su promoción

y movilidad, deberán ser informados por parte del empresario de todos los puestos de trabajo vacantes en el centro o en la empresa.

Bonificaciones por transformación de contratos

Podrán acogerse a una bonificación de 500 euros de la cuota patronal de la Seguridad Social durante tres años, aquellas empresas con menos de 50 trabajadores, que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, si los contratos son de mujeres la bonificación será de 700 euros anuales durante tres años.

1.2.1.3. Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo (capítulo III).

El Real Decreto-Ley explica de la siguiente forma el paquete de medidas encaminadas a que las empresas se adapten a los tiempos de crisis y que el despido de trabajadores sea la última opción. “En un sistema que genera incentivos adecuados, las empresas pueden hacer frente a las oscilaciones de la demanda recurriendo a mecanismos diferentes al despido, que preserven el capital humano de la empresa, tales como reducciones temporales de salario o de jornada. El conjunto de medidas que se formulan en este capítulo tienen como objetivo fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa”. Con este objetivo son varias las medidas que se abordan.

Clasificación profesional.

La clasificación profesional de los trabajadores ya no será en función de la categoría profesional como era antes, si no que será mediante grupos profesionales, modificándose así el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha asignación a un grupo profesional deberá hacerse en todo caso por acuerdo entre el empresario y el trabajador, estableciéndose como contenido de la prestación laboral todas aquellas funciones correspondientes al grupo profesional asignado.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones o responsabilidades asignadas.

Distribución irregular de la jornada de trabajo.

Se modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, de tal manera que ahora el empresario puede de forma unilateral, en ausencia de pacto con los representantes de los trabajadores, distribuir el 5% de la jornada de trabajo de forma irregular a lo largo del año.

Movilidad funcional.

La movilidad funcional de la empresa se sigue efectuando de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

Para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

Se suprimen requerimientos establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que el empresario encomiende funciones inferiores a los trabajadores, ya que con la anterior legislación debía estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y debía comunicar esta decisión a los representantes de los trabajadores, ya no.

Movilidad geográfica.

La presente ley señala que el empresario para proceder a llevar a cabo medidas de movilidad geográfica en la empresa, requerirá de la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se modifica el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, ya que se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de efectividad. Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año.

Se elimina la capacidad que tenía la autoridad laboral, siempre que lo justificasen consecuencias económicas o sociales, de ampliar el plazo de incorporación del trabajador, o paralizar la efectividad del traslado durante 6 meses.

Además se introduce la posibilidad de que los representantes de los trabajadores tengan la prioridad de permanencia en los puestos de trabajo de movilidad geográfica y que mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

Modificación de las condiciones de trabajo.

Se modifica el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que el empresario seguirá pudiendo realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, aunque, igual que en artículos anteriores, se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Además se establece en el texto de la reforma laboral que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días, con la anterior normativa era 30 días el plazo, en el caso de modificaciones de carácter colectivo el plazo se reduce de 15 a 7 días. En todo caso, se mantiene la indemnización de 20 días por año de servicio que tiene derecho el trabajador, en el caso de que resultase perjudicado con la modificación y quiera rescindir su contrato.

También se modifican los criterios para identificar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo como individual o colectiva, puesto que será en función de los trabajadores afectados en relación al total de la plantilla.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que tengan menos de cien trabajadores.
- El 10 % del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que tengan entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Con la anterior normativa los criterios para catalogar una modificación de las condiciones de trabajo como individual o colectiva se establecían por el origen de la condición modificada.

Suspensión temporal del contrato o reducción de la jornada.

Uno de los artículos que más se modifica es el 47 del Estatuto de los Trabajadores, referente a la suspensión temporal del contrato o reducción de la jornada. El empresario seguirá pudiéndola llevar a cabo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias.

En las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas, cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

Lo que cambia completamente es el procedimiento, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un

período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración inferior a 15 días.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, se producirá la caducidad del procedimiento.

La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores.

La presente Reforma Laboral también pretende incentivar la regulación temporal del empleo y evitar la destrucción de éste, mediante una bonificación del 50% a las cuotas empresariales de la Seguridad Social. El trabajador deberá permanecer en la empresa más de 1 año y la bonificación no podrá superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Negociación Colectiva.

Se modifica el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, de tal manera que ahora se da preferencia al convenio de ámbito empresarial respecto de otros convenios como el sectorial, estatal, autonómico o de ámbito inferior, en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen (...) a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

También cambia el artículo 86 del ET, fijándose un plazo de dos años de ultractividad, ya que con la anterior normativa, los convenios mantenían su vigencia aun cuando se agotara el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, ahora si trascurren dos años desde la denuncia de un convenio sin que se haya acordado uno nuevo, dicho convenio perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

También se elimina el plazo de inicio de las negociaciones desde la constitución de la comisión negociadora, antes era de 15 días, y el plazo de las propias negociaciones del convenio, que eran 8 o 14 meses, dependiendo de si el convenio anterior duro 2 años o no.

1.2.1.4. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral. (Capítulo IV).

El Real Decreto-ley 3/2012 establece que “con el objetivo de incrementar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral, el capítulo IV de esta Ley recoge una serie de medidas que van referidas esencialmente a la extinción del contrato. No obstante, el capítulo se inicia con una medida relativa a la celebración de contratos temporales. Concretamente, con la finalidad de completar las medidas de fomento de la contratación indefinida e intentar reducir la dualidad laboral lo antes posible”.

Suspensión temporal de la conversión automática de contratos temporales en fijos.

La anterior Reforma Laboral, Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, suspendía temporalmente el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores³, en el cual venía recogido que los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Despido colectivo.

Se modifica el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, de tal manera que se seguirá entendiendo por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Con la nueva normativa se considera que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres

³ Dicho artículo 15.5 se suspendía desde el 31 de septiembre de 2011 hasta el 31 de Agosto de 2013, pero con la presente legislación, se adelanta la fecha del plazo de suspensión hasta el 31 de Diciembre de 2012.

consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Por otro lado, ahora se consideran causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Con la nueva reforma se determina que el despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

Una novedad que se incorpora es que la comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- La especificación de las causas del despido colectivo.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- Periodo previsto para la realización de los despidos.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

Por otro lado, se suprime la necesidad de autorización administrativa que tenía que dar la autoridad laboral, limitando sus funciones a velar por el buen funcionamiento del periodo de consultas y eliminando la capacidad que tenía para suspender el proceso.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Con la nueva ley, la empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de 50 trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En

todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Otra novedad es que las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido, y que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público cuando se den alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la empresa que realiza el despido colectivo tenga más de 500 trabajadores.
- Que la empresa que realiza el despido colectivo haya tenido beneficios en los dos ejercicios anteriores.

Despido por causas objetivas.

Por modificación del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, se introducen como causas de despido objetivo:

- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Estableciéndose con la nueva reforma laboral, que previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. Además durante el tiempo destinado a la formación, el contrato quedara suspendido y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo⁴.
- Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. Eliminándose así, el requisito que exigía la normativa anterior, de siempre que el índice total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos periodos de tiempo.

Siguen sin computarse como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, accidente no laboral o enfermedad que tengan una duración superior a 20 días.

Y también se mantienen los supuestos introducidos en la reforma laboral de 2010, por lo que tampoco computan como faltas las ausencias debidas a riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad y ausencias motivadas por la situación

⁴ La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Abaratamiento del coste del despido.

Por medio de la modificación del artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, se reduce el coste del despido improcedente, como así justifica el propio Real Decreto-ley 3/2012, “se considera necesario para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral acercar los costes del despido a la media de los países europeos. La tradicional indemnización por despido improcedente, de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, constituye un elemento que acentúa demasiado la brecha existente entre el coste de la extinción del contrato temporal y el indefinido, además de ser un elemento distorsionador para la competitividad de las empresas, especialmente para la más pequeñas en un momento como el actual de dificultad de acceso a fuentes de financiación. Por ello, el presente real decreto-ley generaliza para todos los despidos improcedentes la indemnización de 33 días con un tope de 24 mensualidades”.

Las nuevas reglas sobre la indemnización por despido improcedente se aplican a los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley. Para el caso de los contratos celebrados con anterioridad a dicha fecha, la indemnización se seguirá calculando de acuerdo con las reglas anteriormente vigentes, si bien tan sólo con respecto al tiempo de servicios prestados antes de la entrada en vigor de esta norma. Para el tiempo de servicios restante, se tendrán en cuenta la nueva cuantía de 33 días por año de servicio.

Por lo tanto, para los contratos que se realizaron con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva reforma laboral, la indemnización se calcula de la siguiente forma, 45 días de salario por año trabajado para el tiempo de trabajo anterior al 12 de febrero de 2012, y 33 días de salario por año trabajado para el periodo posterior a la fecha indicada. El importe no podrá ser superior a 720 días de salario, a no ser que del cálculo de la indemnización por el período anterior a la entrada en vigor de la reforma resultase un número de días mayor, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo.

Asimismo, se modifica el artículo 33.8 del ET, por lo que el Fondo de Garantía salarial ya no abonará el 40% de la indemnización en los casos de empresas de menos de 25 trabajadores, en las que se hayan extinguido contratos indefinidos por causas justificadas. Esta indemnización equivalía a 20 días de salario por año trabajado. Con la nueva normativa, se encargará solo de 8 días de salario por año trabajado, y en ningún caso abonará la indemnización cuando el despido sea declarado improcedente.

1.2.1.5. Modificaciones de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (capítulo V).

Para una mejor aplicación de las medidas mencionadas anteriormente, el Real Decreto-ley 3/2012 realiza una modificación de la Ley reguladora de la jurisdicción social⁵ (LRJS).

Cabe destacar como novedad, que se añaden dos excepciones a las existentes en el artículo 64 de la LRJS, en cuanto a los procesos judiciales exentos de mediación o conciliación, que son los procesos relacionados con la impugnación de despido colectivo de los representantes de los trabajadores y los procesos relacionados con la reducción de la jornada laboral, por causas económicas técnicas o de producción.

Mediante la modificación el artículo 110 de la LRJS, se establece una nueva modalidad procesal en los casos de despido objetivo, de tal manera, que se establece la posibilidad por parte del empresario de anticipar su elección entre readmitir o indemnizar al trabajador en el acto del juicio.

El artículo 124 de la presente ley también se ve afectado, ya que los representantes legales y sindicales de los trabajadores podrán impugnar los despidos colectivos cuando no se establezca por el empresario la causa legal en la comunicación escrita, no se respete el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o cuando la extinción del contrato se deba a fraude, dolo, coacción o abuso de poder.

La demanda deberá presentarse en un plazo de 20 días desde que se notifica el despido colectivo, el juicio se celebrará en los 15 días posteriores a la tramitación de la demanda y se dictará sentencia en los 5 días posteriores a la celebración del juicio.

Por último, el artículo 191 de la LRJS también se ve alterado, puesto que en los casos de movilidad geográfica y funcional, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que no sean llevadas a cabo por representantes de los trabajadores, no se podrá llevar a cabo recurso de suplicación ante las resoluciones dictadas por el Juzgado de lo Social.

⁵ La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (Boletín Oficial del Estado de 11 de octubre de 2011)

CAPITULO 2

EFFECTOS E IMPACTO ECONOMICO DE LA REFORMA LABORAL DE 2012.

Efectos económicos de la Reforma Laboral de 2012.

Para el análisis de los efectos económicos de la Reforma laboral de 2012 se han tenido en cuenta las evaluaciones que han hecho sobre dicha reforma algunas instituciones oficiales, como son la OCDE y el Gobierno a través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Además también se ha tenido en cuenta el análisis de algunos sindicatos como UGT, con el objetivo de tener dos puntos de vista completamente distintos y sacar nuestras propias conclusiones.

A lo largo del trabajo podemos distinguir dos tipos de análisis, por un lado, el que realizamos sobre algunos indicadores económicos generales, como son la evolución del PIB o el IPC, los cuales estudiaremos por su gran importancia como variables macroeconómicas, y debido a la relación que tienen con otros indicadores más específicos a los que afectan. El principal propósito del estudio de estos apartados, no es otro, que el de enriquecer el análisis del impacto económico de la reforma laboral de 2012.

Por otro lado, se pueden distinguir otros apartados cuyo análisis es más extenso y profundo, relacionados con la evolución del mercado de trabajo o los salarios, a los cuales la reforma laboral les afecta de forma más concreta y directa.

Pese a todo, para el estudio de los efectos de la Reforma Laboral de 2012, hay que tener en cuenta principalmente sus objetivos, que en primer lugar, es frenar el paro y crear empleo estable cuanto antes, como así indica el preámbulo del Real Decreto Ley 3/2012, es decir, “crear las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo y así generar la seguridad necesaria para trabajadores y empresarios, para mercados e inversores”.

El medio con el que el Gobierno pretende alcanzar estos objetivos es mediante un aumento de la flexibilidad laboral, a menudo recomendada por organismos económicos nacionales e internacionales y que, para muchos sindicatos y trabajadores, no consiste en otra cosa que en una mayor desregularización del mercado de trabajo y de las relaciones laborales.

“La base teórica que fundamenta estas presiones para la flexibilización del mercado laboral español es el modelo «ideal» de mercado de trabajo de la economía neoclásica. Este modelo, que considera al mercado de trabajo como el de una mercancía cualquiera y, por consiguiente, excluye cualquier rasgo que lo pueda relacionar con una institución social, implica la existencia de un mercado perfectamente competitivo en el que confluyen libremente la oferta y la demanda de trabajo, sin ninguna limitación ni ninguna imperfección o perturbación. Por ello, el salario de ese mercado será perfectamente flexible al alza o a la baja según exceda la demanda a la oferta de trabajo o, al revés, la oferta a la demanda de trabajo” (Pérez Infante, 2015: 250).

Debido a dichas recomendaciones de organismos económicos internacionales, todas las reformas laborales aprobadas en España desde el

Estatuto de los Trabajadores de 1980 tienen como elemento común la búsqueda de una mayor flexibilidad del mercado de trabajo y las relaciones laborales.

Este proceso de flexibilidad alcanza mucho más protagonismo con la reforma laboral de 2012, lo que provocó que fuese rechazada por los principales sindicatos de España, alegando que podría causar graves consecuencias para los trabajadores, como el debilitamiento de su capacidad de negociación y un agudo proceso de devaluación salarial.

Lo primero que debemos señalar antes de empezar es que este análisis de los efectos de la reforma laboral de 2012 tiene una serie de problemas o dificultades, como es el contexto económico negativo en el que ha sido aprobada, lo que dificulta distinguir entre los efectos de la reforma laboral y los de la propia crisis económica.

Además, se le une las políticas de austeridad llevadas a cabo por el Gobierno y los organismos públicos que, sin duda, también influyen y dificultan el análisis.

Otro aspecto interesante que hay que decir, es que en el presente trabajo nos hemos marcado el límite temporal de análisis en el año 2016, debido a los datos que se maneja en el estudio, relacionados con desempleo, ocupación, temporalidad etc..., los cuales tienen un marcado componente estacionario, haciéndose necesario, por tanto, para una mejor interpretación de la realidad del mercado laboral coger datos de promedios anuales, en este sentido los últimos promedios anuales que aparecen en el INE, SEPE y otras fuentes, son del 2016, ya que el 2017 no ha finalizado.

2.1. Evolución IPC.

El Índice de precios de consumo (IPC) es uno de los indicadores económicos más destacados que elabora cada mes el Instituto Nacional de Estadística (INE), y que lo define como “una medida estadística de la evolución de los precios de los bienes y servicios que consume la población residente en viviendas familiares en España”.

Por lo tanto, es un porcentaje que mide el crecimiento de los precios (Inflación) si es positivo, o la caída de los precios (deflación) si es negativo. Esta variable es muy importante para la economía, tanto que hay un organismo internacional, el Banco Central Europeo (BCE), cuyo objetivo es mantener constante el IPC entorno al 2%.

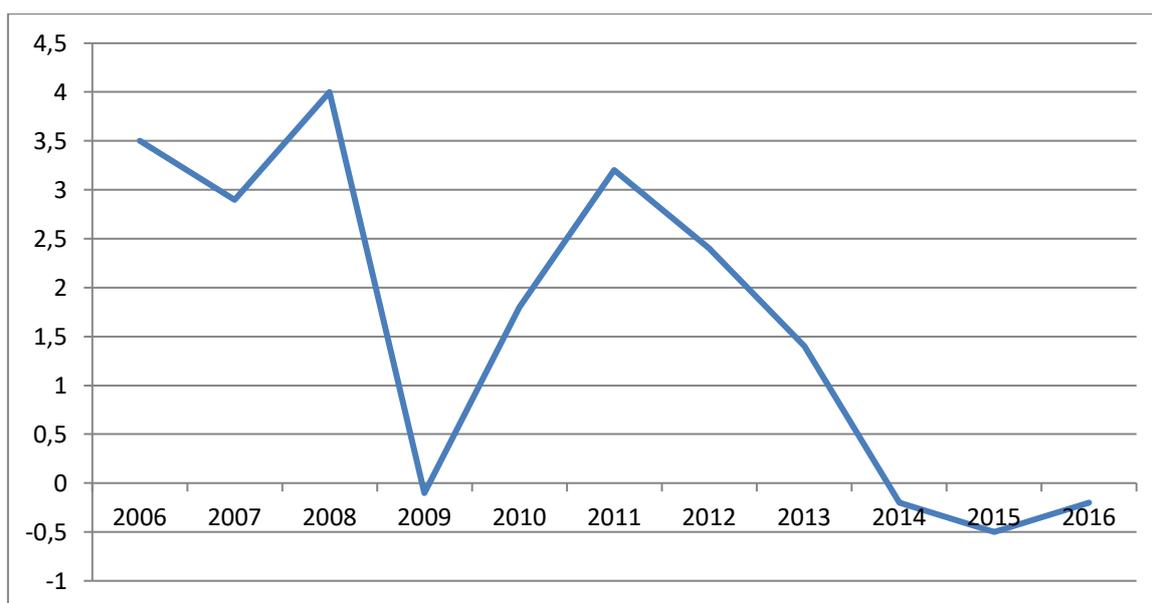
En el presente apartado trataremos de analizar la evolución que ha seguido el IPC a lo largo de los últimos años, puesto que nos resulta interesante su estudio no solo por ser uno de los principales indicadores económicos junto al PIB o la Tasa de Paro, sino que también influye en otras variables que tendremos muy en cuenta a lo largo del trabajo, como son el PIB real⁶ o salario

⁶ PIB real es el valor monetario de todos los bienes y servicios de la economía española a precios constantes, de un año que se toma como base.

real⁷, los cuales analizaremos sin tener en cuenta la distorsión que ejerce en estos indicadores la variación de los precios, y nos permite observar mejor los efectos económicos de la reforma laboral.

Este indicador representa el valor del coste de la vida, ya que es un índice que recoge la variación que han tenido cada mes los precios de los bienes y servicios consumidos por los hogares españoles, de tal manera que si un conjunto de productos o servicios sube de precio en mayor proporción que lo hace nuestro salario, no tenemos tanta capacidad para adquirirlos, es lo que se denomina pérdida de poder adquisitivo.

Gráfico 2.1 Evolución de la tasa de variación interanual IPC.



Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

Como observamos en el gráfico, antes de la crisis económica y en los primeros años de esta (2006, 2007 y 2008), la tasa de inflación se mantuvo entre el 3% y el 4%, valores algo por encima de los deseados por el Banco Central Europeo (BCE), pero que no constituían una seria amenaza para la economía española, más allá de una posible pérdida de competitividad de las empresas española.⁸

Pero es en el año 2009, el más duro de la crisis económica, cuando se desploma la tasa de inflación, hasta casi alcanzar la nada deseada deflación⁹,

⁷ El salario real es la diferencia entre el sueldo o salario nominal y la evolución de la inflación, es decir, mide la cantidad de bienes y servicios que podrá lograr con su salario un trabajador, por tanto representa el poder de compra o poder adquisitivo.

⁸ Entre los posibles efectos negativos de la inflación, destaca el aumento de los costes de producción para las empresas al aumentar los precios, lo que repercute en una disminución de la competitividad.

⁹ Véase El peligro de la deflación, Julio Rodríguez López, Economistas Frente a la Crisis, 23 de abril de 2014.

aunque muy pronto, tan solo un año después, la tasa de crecimiento del IPC alcanzaría valores normales, entre el 1,5% y el 3% en los siguientes años.

Esta caída del IPC se debe a factores como el descenso de los precios de los productos alimenticios, pero sobre todo, se debe al abaratamiento del petróleo. El IPC durante la crisis económica fluctúa básicamente de forma similar al precio del petróleo, y en este sentido, hay que señalar que en el 2013 volvió a descender y con él, descendió el IPC.

De tal manera, que en los años 2014, 2015 y 2016 se desploma el IPC hasta valores negativos, marcando así una etapa de deflación de los precios¹⁰. Esta deflación, tenemos que decir, que si dura poco tiempo puede tener aspectos positivos para la economía española, como es, principalmente, que al bajar los precios aumenta el poder adquisitivo de las familias y en consecuencia, aumenta la demanda de bienes y servicios.

Aunque por otro lado, si esta deflación se prolonga varios años, también tiene efectos muy negativos para la economía, como es una reducción de la actividad económica, el aumento del desempleo, la incertidumbre económica y caída de la demanda⁴.

Esto se debe a que cuando bajan los precios, las empresas ven reducidos también sus márgenes de ganancias, lo que implica que a largo plazo pueden presentar problemas en sus resultados. Además, hace que tengan problemas para devolver las deudas, y como los costes laborales se mantienen estables, puede implicar reestructuraciones y reducciones de plantilla. Esto conlleva un incremento de la tasa de paro, más retracción del consumo y, por tanto, nuevas reducciones de precios (Berengueras, 2014).

Al mismo tiempo, hay un efecto psicológico entre los consumidores, ya que cuando hay deflación, perciben que si los precios han bajado, pueden hacerlo aún más, lo que les hace retrasar sus decisiones de compra. Si esto ocurre, la demanda de bienes y servicios disminuye aún más, lo que conlleva un exceso de la oferta y, por tanto, fuerza a una nueva disminución de los precios. Y la espiral se repite, siendo difícil que la economía salga de ella (Berengueras, 2014).

Como afirma Julio Rodríguez López, (2014), una vez que la economía española ha dejado atrás los años más duros de la crisis económica, como parece que ha sucedido, y ha reiniciado una senda de crecimiento todavía débil, importa que dicha evolución se mantenga y que no resulte afectada por las consecuencias de la deflación, esto es, de descensos de precios o de escaso o nulo crecimiento. El riesgo radica en que la inflación permanezca en niveles negativos o ligeramente positivos durante un periodo prolongado, lo que afectaría a la baja a los salarios y al consumo.

¹⁰ La deflación se produce, según el FMI, cuando, durante al menos dos semestres consecutivos se produce un descenso del nivel de precios de bienes y servicios.

2.2. Evolución del PIB.

El Producto Interior Bruto lo define el INE como una variable que mide el valor monetario de la producción de bienes y servicios finales en España a lo largo de un periodo determinado, ya sea trimestral o anual.

Hay que diferenciar el PIB nominal del PIB real, puesto que a la hora de valorar los bienes y servicios finales de España, el PIB nominal lo hace a precios corrientes de ese año, mientras que el PIB real los valora a precios constantes.

Como las variaciones de los precios no afectan al PIB real, es por ello que en el presente apartado tendremos en cuenta este indicador como principal instrumento de medición del bienestar económico, ya que sólo reflejan variaciones en las cantidades producidas.

La expresión que define el Producto Interior Bruto está basada en la fórmula de demanda agregada y es el sumando del consumo de las familias (C), el gasto público (G), la inversión en capital (I) y los resultados netos del comercio exterior (exportaciones-importaciones).

$$\text{PIB} = \text{DA} = C + I + G + (X - M).$$

Hay que señalar, que nos resulta relevante el estudio del PIB en este trabajo, ya que es uno de los indicadores más fiables de la evolución de la actividad económica de España, y sin duda, uno de los objetivos por el cual el Gobierno llevo a cabo la presente reforma, fue el de dinamizar la actividad económica.

Si la reforma laboral produjese los efectos deseados, se produciría un aumento del empleo, al haber más trabajo se incrementaría la renta de las familias y el consumo privado, por lo que un efecto positivo de la reforma laboral, al final, se vería reflejado en un incremento del PIB. Siendo muy prudentes en este análisis y teniendo presente en todo momento, la complejidad y la multitud de variables que afectan a este indicador.

Además, la variación del PIB, es decir, el crecimiento o decrecimiento de la economía, influye de forma determinante en la creación de empleo, para ello tendremos en cuenta un indicador que relaciona las anteriores variables, es la Elasticidad Empleo-Producción (incremento relativo del empleo/incremento relativo del PIB).

Una característica muy importante de la economía Española, es que esa Elasticidad Empleo-Producción es muy superior a la media de la zona Euro y muy superior a la unidad, es decir, que cuando la economía crece, el empleo aumenta mucho, en mayor proporción que el incremento del PIB y que, por el contrario, cuando la economía crece poco o se encuentra en etapas de recesión, la destrucción de empleo es también superior a la caída del PIB.

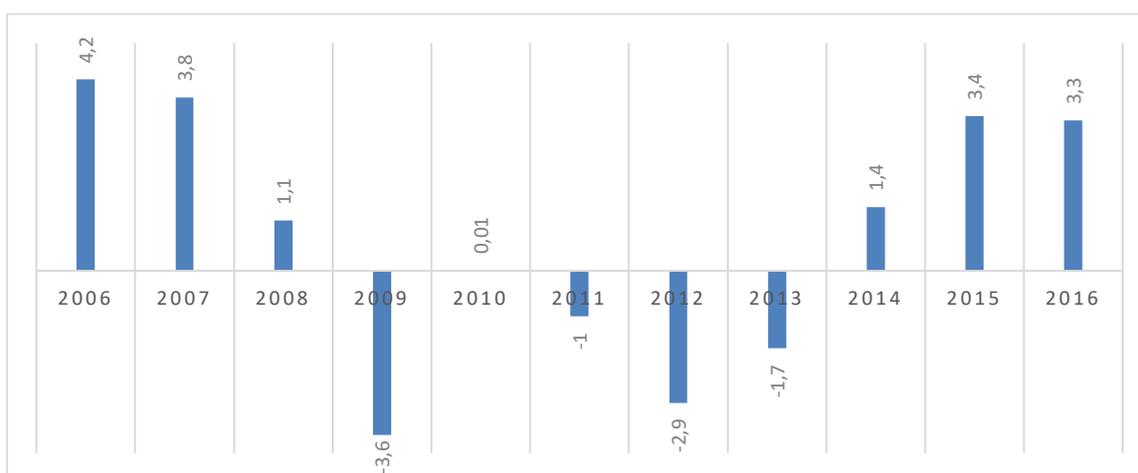
La Elasticidad Empleo-Producción de la economía española, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), fue de 2,6 en el año 2011, mucho mayor que la media de la zona Euro (0,4) o países desarrollados como

Alemania (0,6). Esto se explica en la forma en la que las empresas se ajustan a la situación económica, por ejemplo en España ese ajuste se realiza mediante el empleo. En tiempos de crisis o recesión, las empresas reducen sus plantillas, mientras que en otros países ese ajuste se realiza de otra forma, como puede ser la reducción de la jornada laboral.

“Las razones de esta sensibilidad del empleo al PIB se deben, en parte, al modelo productivo de la economía española y, en parte, a los problemas relativos al mercado de trabajo o a las distorsiones que genera ese mercado. En cuanto al modelo productivo de la economía española, este se basa en un peso relativamente alto (tanto en la producción como el empleo) de sectores como la construcción y las actividades turísticas, con tecnologías medias o bajas y con muchos puestos de trabajo temporal, estacional o inestable, mientras que, por el contrario, los sectores tecnológicamente avanzados y con empleos más estables tienen un peso relativamente bajo. Hay muchas ocupaciones de salarios bajos y de productividad por ocupado reducida, fácil de cubrir y de amortizar, mucho más fácil que las ocupaciones que requieren un alto nivel tecnológico y de cualificación. Y a ello ha contribuido el proceso de desindustrialización que se ha producido en España en las últimas décadas” (Pérez Infante, 2015: 259).

Una vez vista la importancia que tiene el PIB tanto como principal indicador de la actividad económica del país, como por la estrecha relación que guarda con la creación y destrucción de empleo, sobretudo en la economía española. A continuación procederemos a analizar su evolución, con especial atención a partir del 2012, año en el que entro en vigor la reforma laboral.

Grafico 2.2 Tasas anuales variación PIB.



Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

La economía española que venía de un periodo de notable expansión, con unas tasas de crecimiento anuales del 4,2% y 3,8% en los años 2006 y 2007, anteriores a la crisis, sufre un importante retroceso durante los siguientes años, así en el tercer trimestre de 2008 comienza una etapa de recesión económica que dura hasta el año 2014, con la excepción del 2010, periodo en el cual se modera la caída, como observamos en el grafico anterior.

Destaca el importante retroceso que sufre el PIB en el 2009 y en el 2012, de media -3,6% y -2,9% respectivamente, provocando que estos sean los años más duros de la crisis económica. En un principio, desde el Gobierno central y las administraciones locales se llevó a cabo una importante política de austeridad, disminuyendo el gasto público (G) y con ello, haciendo que caiga el PIB.

Se produjeron importantes reuniones de ministros de Economía y Finanzas de la Unión Europea (ECOFIN) durante estos primeros años de recesión, algunos países de la eurozona exigieron a España que tomase medidas inmediatas para reducir su déficit. Entre las consecuencias de estas reuniones destaca el compromiso de disminuir el déficit notablemente, de forma que su valor pasase del 11,2% al 6% del PIB.

Esta política de austeridad de los primeros años de la crisis, acabo con la puesta en marcha del llamado “Plan E”, Plan Español para el Estímulo de la Economía y el Empleo, que fueron un conjunto de medidas planteadas por el Gobierno socialista de entonces, con el objetivo de impulsar la actividad económica del país, movilizandoo grandes cantidades de dinero público.

Este incremento del gasto público tuvo como principal consecuencia que en el año 2010, en plena crisis se moderara la caída del PIB comenzada unos años antes, los siguientes años continuaron con la tendencia decreciente, caída de -1% en el 2011, del -2,9% en 2012 y -1,7 en 2013, para que por fin, más tarde, en el primer trimestre del 2014 se dé por finalizada la recesión y comience el crecimiento económico, con aumentos del 1,4% en el 2014, 3,4% en el 2015 y 3,3% de media en 2016.

Esta etapa de crecimiento y recuperación económica, debemos detenernos en diferenciar si se debe a la política económica llevada a cabo por el Gobierno, incluida la reforma laboral, o se debe a otros factores exógenos, ajenos a la política económica.

En este sentido, debemos considerar varios acontecimientos que afectaron de forma positiva al incremento del PIB, como son las declaraciones a lo largo de la crisis, del Banco Central Europeo, que hará todo lo posible por salvar el Euro, lo que se traduce en una bajada de la prima de riesgo y se abarate la financiación de la economía Española.

También afecta de forma positiva, el aumento del plazo establecido por Bruselas para el cumplimiento del déficit público, a alcanzar en el 2016, en vez de la fecha fijada en un principio que era en el 2013.

Y por último, destacar la mejora económica del conjunto de países de la zona euro, que se produjo a mediados del 2013, y que, sin duda, repercutió en las exportaciones españolas y estas en el Producto Interior Bruto, al ser la balanza comercial, como hemos visto, una variable incluida del PIB. Según la OCDE, las exportaciones se incrementaron al pasar de representar el 22,7% en 2009 al 32,6% del PIB en 2014.

Si no se hubiesen dado todos estos acontecimientos tan importantes y favorables para la economía española, parece que lo más probable es que, a pesar de la Reforma Laboral, el Producto Interior Bruto español hubiese seguido su senda de continua caída comenzada en 2008.

2.3. Mercado de trabajo.

El mercado de trabajo puede considerarse como aquel en el que se intercambian servicios de trabajo¹¹, de tal manera que quienes ofrecen estos servicios son los trabajadores y quienes los demandan son las empresas. Este mercado suele estar regulado por el Estado mediante la legislación laboral y por los convenios colectivos firmados entre las partes.

Por lo tanto, el papel de las empresas y economías domésticas es el inverso del que tienen en otros mercados como el de bienes y servicios. Para entender mejor el funcionamiento de este mercado, debemos distinguir como se clasifica la población en función de su acceso al trabajo.

- Población de 16 o más años: Es la población que está en edad legal para poder trabajar.
- Población activa: Está formada por las personas que están en edad de trabajar y que quieren trabajar. Incluye, por tanto, a los que encuentran trabajo y a los que no. Por ello, dentro de la población activa hay que distinguir entre:
 - Población ocupada: Está formada por aquellas personas que tienen un trabajo remunerado, ya sea por cuenta ajena o cuenta propia.
 - Población desempleada o parada: Son aquellas personas activas que buscan trabajo, pero no consiguen empleo.
- Población inactiva: La integran aquellas personas que tienen edad para trabajar y que por diferentes motivos no buscan trabajo, como son: estudiantes, empleados del hogar, personas incapacitadas, etc.

¹¹ El trabajo es la aportación tanto física como intelectual, que realiza el ser humano para contribuir a la producción de bienes y servicios.

Grafico 2.3 Clasificación de la población en el mercado laboral.



Fuente: Elaboración propia

El estudio del mercado de trabajo tiene un interés especial, porque el bien que se intercambia es el trabajo, que es una parte esencial en la vida de las personas. En el mercado de trabajo se fijan el salario y las condiciones laborales de los trabajadores, las cuales se modifican en gran parte con la reforma laboral, lo que determina su nivel y calidad de vida.

Si además consideramos que el salario es la principal fuente de ingresos de la mayoría de las familias, podemos entender la importancia social, política y económica de este mercado.

En este sentido, también debemos considerar que si hay un ámbito en el que la reforma laboral de 2012 pretendía influir y modificar, ese es, sin duda, el mercado de trabajo, sobre todo en aspectos relacionados con el paro, la ocupación y calidad del empleo.

Así viene recogido en el texto del Real Decreto Ley 3/2012: “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, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura”.

Para tener una primera toma de contacto con el mercado laboral español, nos resulta interesante señalar los problemas o peculiaridades que este tiene en comparación con otros países europeos, destacando entre ellos:

- En primer lugar, y como ya hemos señalado en apartados anteriores, es destacable la elevada sensibilidad que existe entre el empleo y el ciclo económico, de tal manera que cuando el PIB crece, el empleo también lo hace notablemente, y por el contrario, cuando el PIB decrece, el empleo desciende en la misma o mayor proporción, esto se debe en parte, a la alta temporalidad existente en España, que provoca que las empresas ante una coyuntura económica desfavorable, la forma más fácil que tienen de ajustarse a ella sea mediante el empleo.
- En segundo lugar, en España la estructura productiva destaca por basarse en sectores con bajo contenido tecnológico y valor añadido, como pueden ser empleos relacionados con el turismo y la construcción, que requieren de mano de obra poco cualificada.
- Y por último, el problema más importante posiblemente sea el alto desempleo existente a nivel general, pero sobre todo entre el colectivo de jóvenes, ya que en el año 2012, en el que se puso en marcha la reforma, la tasa de desempleo juvenil superaba el 50%.

Además, antes de comenzar el análisis, debemos tener claro una serie de conceptos básicos sobre los principales indicadores laborales:

Tasa de desempleo (TD): Relación porcentual entre el número de personas paradas o que están buscando trabajo (PP) y el número de personas que integran la población activa (PA).

$$TP = \frac{PP}{PA} \times 100$$

Tasa de actividad (TA): Porcentaje de población activa (PA) con respecto a la población total en edad de trabajar (PT).

$$TA = \frac{PA}{PT} \times 100$$

Tasa de Ocupación (TO): Proporción entre la población ocupada (PO) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PT)

$$TO = \frac{PO}{PT} \times 100$$

Tasa de asalarización (TAs): es la relación porcentual entre los ocupados que son asalariados (AS) y el total de ocupados (PO), este indicador nos muestra el peso que representa el empleo asalariado en el total.

$$TAs = \frac{AS}{PO} \times 100$$

Tasa de temporalidad (TT): Es el porcentaje entre los ocupados asalariados con un contrato temporal (TEM) y el total de ocupados asalariados

(AS), se suele emplear como un indicador de la precariedad del mercado de trabajo.

$$TT = \frac{TEM}{AS} \times 100$$

Todos estos indicadores pueden definirse por sexos, grupos de edad, sectores económicos, etc., realizando los oportunos cambios en las formulas anteriores.

2.3.1 Evolución del desempleo.

El empleo es un aspecto muy importante para cualquier estado, país o nación, ya que la base para tener prosperidad y desarrollo humano o económico, viene sin duda, con el empleo.

Tal es su importancia que la Constitución Española en su Artículo 35 reconoce este derecho al disponer que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho a hacerlo, a la libre elección de profesión u oficio y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

En cuanto a las causas por las que existe este fenómeno en la economía, hay que decir que los economistas y expertos no se ponen de acuerdo a la hora de señalarlas.

Para la teoría keynesiana, la razón por la que existe el desempleo se debe al mercado de bienes y servicios, de tal manera que el empleo que demandan las empresas está relacionado de forma directa con la producción de bienes y servicios que tengan, si existe poca producción las empresas necesitan pocos trabajadores y se produce el paro.

Por otro lado, los economistas neoclásicos afirman que si el mercado de trabajo funcionara libremente, sin ningún tipo de intervención estatal, en donde los salarios subiesen y bajasen según la oferta y demanda de trabajo, no existiría desempleo. Ya que de ser así, las empresas bajarían los salarios y contratarían más personas.

En la realidad no se da esta situación, ya que existe un salario mínimo por debajo del cual está prohibido trabajar, además de haber ciertas rigideces en los salarios, debido a la acción de sindicatos y Gobierno.

Otra causa del desempleo se debe a un desorden entre la oferta y la demanda de trabajo, de tal manera que las empresas buscan trabajadores con un determinado perfil y cualificación que no encuentran, mientras que por el contrario hay trabajadores con ciertas cualificaciones y perfiles que las empresas no demandan.

Sean cuales sean los motivos por los que existe el desempleo, lo cierto es que tiene importantes costes económicos y sociales: costes económicos porque supone una importante pérdida de producción potencial y despilfarro de

recursos; y costes sociales, por los efectos nocivos del desempleo en la calidad de vida de las personas afectadas, puede provocar problemas psicológicos como falta de aceptación social, sensación de fracaso o ansiedad.

De todos los indicadores económicos que se dan a conocer por parte del Instituto Nacional de Estadística y otros organismos nacionales, posiblemente el más importante tanto para el Gobierno como para los ciudadanos, y para la economía en general, sea la tasa de desempleo.

Lo consideraría por encima del crecimiento del PIB, ya que refleja mejor el bienestar de las familias. Es por ello, que desde hace varios años el desempleo se ha convertido en la principal preocupación de la sociedad española.

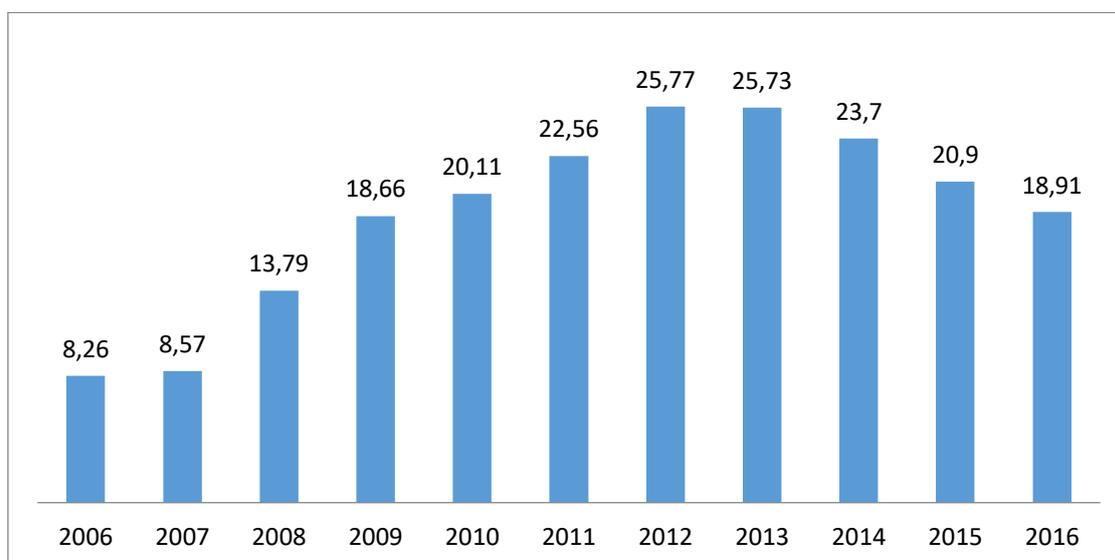
En este sentido, hay que señalar que el objetivo fundamental por el cual el Gobierno llevo a cabo la reforma laboral de 2012, es sin duda, el de “frenar en el corto plazo la sangría de destrucción de empleo que está sufriendo España”, como así lo señala además el propio texto del Real-Decreto Ley: “se pretende crear las bases para que la economía española pueda volver a crear empleo”.

Una vez vista la gran importancia que tiene para la economía española reducir la tasa de desempleo y que constituye la razón de ser, por la que el Gobierno aprobó la reforma laboral, procederemos a analizar su evolución, con especial atención al periodo de tiempo que transcurre desde el 2011, anterior al lanzamiento de la nueva normativa, hasta el 2016.

2.3.1.1 Tasa de desempleo.

En el siguiente grafico se muestra la tasa de desempleo registrada en España de media cada año.

Grafico 2.4 Evolución tasa de desempleo media anual.



Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

Como se puede observar, incluso en 2006 y 2007, años previos a la crisis, en los que la economía crecía a ritmos superiores que la mayoría de economías

de la Unión Europea, la tasa de paro en España es relativamente alta, ya que ronda el 9%, lo que hace que el desempleo en la economía española sea un problema constate y sea calificado como desempleo estructural, que se produce por varios motivos, como un desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo, por la poca adaptación de los entes económicos, y por las características del modelo productivo.

En los siguientes años, la tasa de paro no ha dejado de aumentar con la crisis económica, hasta alcanzar en el año 2012, año en el que se llevó a cabo la reforma, una tasa de paro del 25,77%, triplicando el desempleo de los años 2006 y 2007.

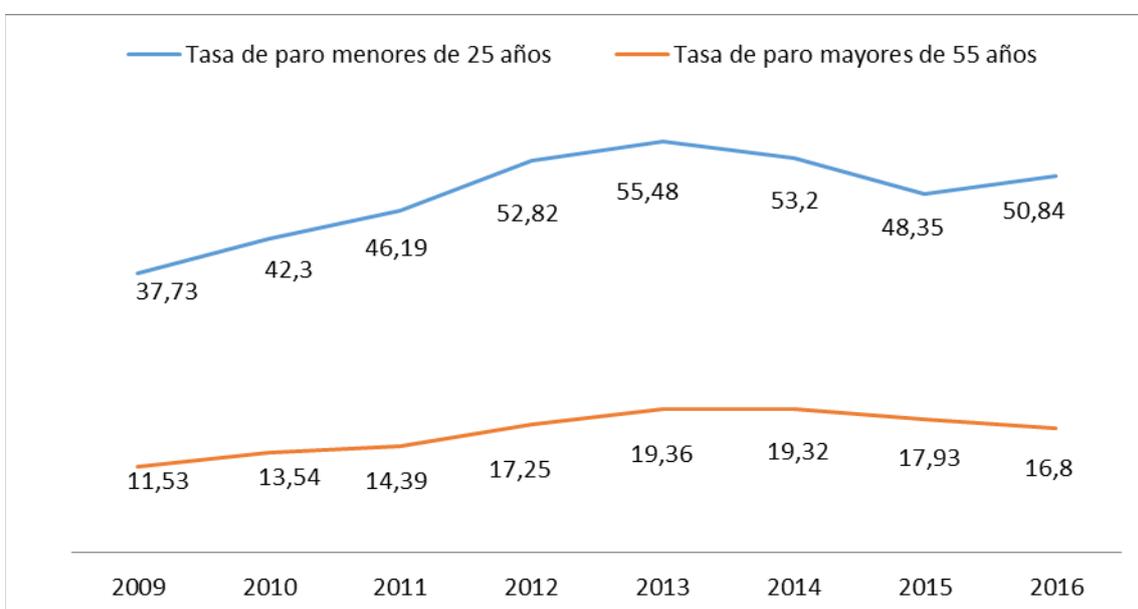
Esto se debe a que el empleo existente en España es empleo de mala calidad y escasa formación, creado a costa de la burbuja inmobiliaria y el boom del turismo, que serán los sectores más afectados y perjudicados por el desempleo, sin olvidarnos del sector industrial, que en la economía española, a diferencia de otros países desarrollados, tiene poco peso y es poco competitivo.

Desde la entrada en vigor del nuevo marco regulador laboral, las cifras han mejorado, descendiendo en el 2013, y sobre todo, a partir del 2014, coincidiendo con el inicio de la recuperación económica. Hasta alcanzar en 2016, según la Encuesta de Población Activa, una tasa de desempleo del 18,91%, el nivel más bajo en siete años y casi siete puntos menos que en el año record, el 2012 con una tasa de 25,77%.

2.3.1.2 Tasa de desempleo por grupos de edad.

Resulta interesante analizar el desempleo según la edad, ya que este fenómeno no afecta igual a todas las personas, entre los colectivos que más sufren el desempleo se encuentran los jóvenes y mayores de 55 años.

Grafico 2.5 Tasa de desempleo por edad.



Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

El colectivo de menores de 25 años requiere mención especial, puesto que el Ministerio de Empleo y seguridad Social estableció para la reforma laboral de 2012, entre otros muchos propósitos ya mencionados, “elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes y los parados de larga duración”.

Hay que decir que la situación de los jóvenes menores de 25 años en España es de gran dificultad. Desde antes de la crisis económica el desempleo en este colectivo ha sido históricamente alto, pero con la recesión se complica todavía mucho más, triplicándose el desempleo y convirtiéndose en un verdadero problema para economía.

A diferencia de otros indicadores económicos, en la tasa de desempleo juvenil apenas se observa mejora con el inicio de la recuperación económica en el año 2014.

Mientras que en el 2016 en la zona euro esta tasa se encontraba en torno al 20%, según datos de Eurostat, en España la tasa de desempleo juvenil llegaba de media al 50,84%, lo que supone la segunda tasa más alta de toda la UE (solo superada por Grecia) y más del doble que la tasa de la zona euro.

Además, como se observa en el grafico anterior, la evolución que sigue es de una tendencia negativa, ya que en el año 2011, antes de la entrada de la reforma la tasa de desempleo se encontraba en el 46,19% y después de 5 años se ha incrementado en 4,6 puntos porcentuales, superando así el 50%.

Por otro lado, los trabajadores mayores de 55 años son el otro gran grupo que se ven afectados de forma considerable por la crisis económica, su incremento desde 2009 se fija en casi 6 puntos porcentuales hasta el año 2012 (17,25%). Más tarde, desde la puesta en marcha de la reforma, la tasa de paro comienza a descender muy lentamente en los siguientes cuatro años, hasta situarse en 16,8%.

Pero este descenso, tenemos que decir que en gran parte se debe a la disminución de la población activa del colectivo, ya que por edad tiene mayores facilidades para acceder a la jubilación anticipada o formar parte de la población inactiva.

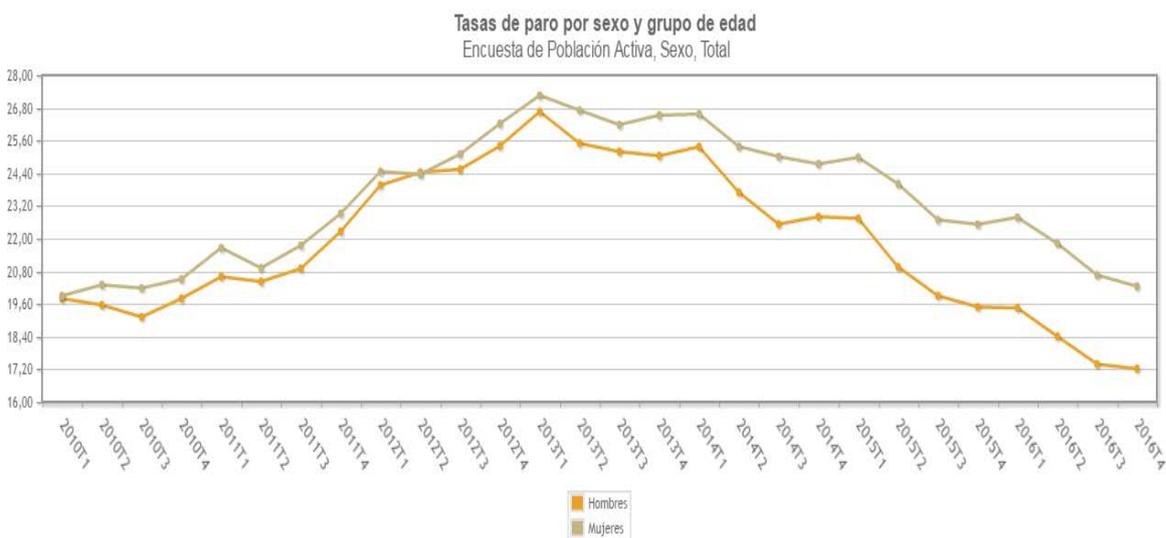
Pese a todo, estos datos no son nada positivos, ya que este grupo de trabajadores mayores de 55 años, tienen el riesgo de convertirse en parados de larga duración debido a las dificultades que encuentran para adaptarse profesionalmente al mercado laboral.

2.3.1.3. Tasa de desempleo por sexo.

Si analizamos el desempleo según el sexo, en España a lo largo de la historia el desempleo femenino ha sido superior al masculino, y así se constata en el último trimestre de 2016, donde la tasa de paro en hombres es del 17,22%, y en mujeres el 20,25%, según datos del INE.

El aumento del desempleo fue más pronunciado en la tasa de paro de hombres durante los primeros años de la crisis económica, alcanzando a la tasa femenina en el segundo trimestre de 2012, como puede verse en el siguiente gráfico elaborado por el INE, de esta forma se eliminaba la brecha que existía (en el pasado, la tasa femenina duplicaba la masculina). No obstante, desde entonces se abre de nuevo la distancia entre géneros, recordando las desigualdades estructurales que subyacen en el mercado laboral español en cuestión de género. (UGT, 2017).

Grafico 2.6 Tasa de desempleo por sexo.



Fuente: INE

2.3.1.4. Evolución del desempleo: valores absolutos.

Para tener una imagen más clara y precisa del desempleo, no solo podemos tener en cuenta la tasa de paro, si no que resulta interesante observar las cifras absolutas de desempleo.

Tabla 2.1 Número de parados de media por año.

Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Parados	5.013.000	5.811.000	6.051.000	5.611.000	5.056.000	4.481.000

Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

Como vemos, la mejora de los datos de desempleo en los últimos años, también se verifica si atendemos al número de parados de media.

En un principio, desde 2011 el número de parados siguió aumentando en los siguientes dos años, en 2012 con la llegada de la reforma, el paro aumento en 798.000 personas, y así hasta el año record, el 2013, donde se superó la barrera de los seis millones, en concreto 6.051.000 trabajadores desempleados,

sin duda, cifras dramáticas para las personas afectadas y para la economía española en general.

Desde este año, de forma similar a la tendencia que sigue la tasa de desempleo, comienza a descender el número de parados de media cada año, 440.000 personas menos en 2014, 555.000 menos el siguiente año, y así hasta alcanzar en 2016, de media los 4.481.000 trabajadores parados, lo que significa 1.570.000 menos que en el peor año, el 2013, y 632.000 parados menos que en el 2011, año anterior a la entrada de la reforma.

Grafico 2.7 Variaciones porcentuales interanuales del paro.

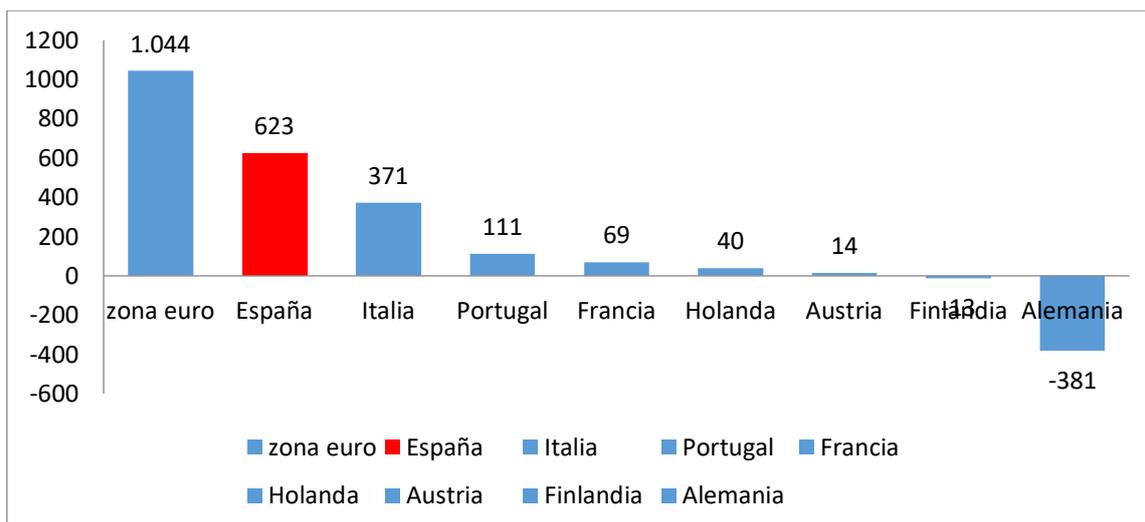


Fuente MEYSS.

En el grafico anterior sobre las variaciones interanuales del desempleo, puede verse con claridad la evolución del desempleo, incrementándose durante el año siguiente a la reforma laboral y más tarde descendiendo en los sucesivos años, desde principios de 2014 comienza la creación neta de empleo.

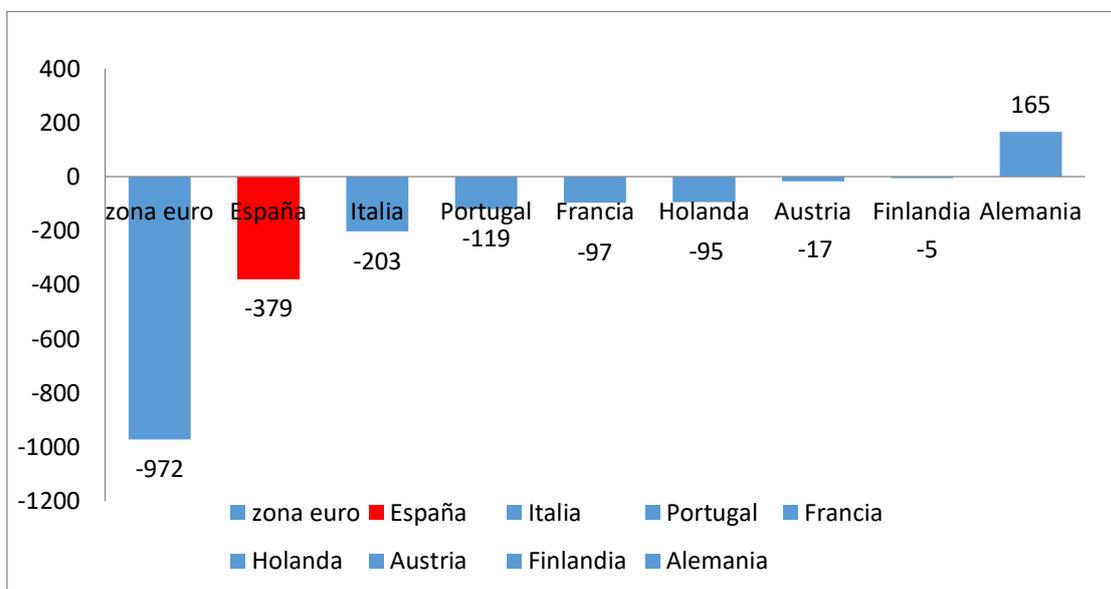
Llama la atención el análisis que hace el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS), en un informe publicado en Enero de 2017 sobre la positiva evolución del empleo, este informe señala que España lidera la reducción de paro de la zona euro, ya que la economía “ha pasado de aportar uno de cada dos nuevos parados en 2011 a ser la responsable de la reducción del 40% del paro de la zona euro en 2016”.

Grafico 2.8 Desempleo en Diciembre de 2011.



Fuente MEYSS y Eurostat.

Grafico 2.9 Desempleo en Noviembre 2016



Fuente MEYSS y Eurostat.

2.3.1.5. Paro de larga duración.

Esta tendencia favorable del desempleo general de la que tanto se nos ha informado, tendremos que ver si también se corresponde con la evolución del paro de larga duración, ya que como vimos anteriormente, apoyar a este colectivo es otra de las prioridades de la reforma laboral.

El Instituto Nacional de Estadística (INE) define el paro de larga duración como “aquellos parados que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese período”.

Establece dos formas de medición, por un lado la tasa de paro de larga duración, que es un porcentaje respecto a la población activa, y por otro lado, lo mide como porcentaje respecto al total de desempleados, este indicador es en el que nos centraremos en este apartado, puesto que consideramos que representa de forma más clara la realidad del colectivo.

El paro de larga duración es un aspecto muy importante que el Gobierno siempre ha tratado de reducir urgentemente, ya sea con la reforma laboral u otras medidas específicas para ello, ya que estas personas son las que tienen mayor riesgo de quedarse descolgadas del mercado laboral para siempre. Tal es su relevancia que forma parte de los indicadores estructurales de cohesión social de la Unión Europea.

Si observamos el porcentaje de parados de larga duración respecto del total de desempleados, vemos como aumenta a medida que transcurre la crisis. Resulta lógico que a medida que aumenta el desempleo, aumente el número de personas que siguen sin encontrar trabajo, si bien hay que señalar, que también aumenta desde el año 2011, anterior a la reforma, y año en el que la crisis y los efectos del desempleo ya llevaban tiempo perjudicando la economía.

Tabla 2.2 Porcentaje de desempleados de larga duración.

Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Más de 1 año	48%	52%	58%	62%	60%	57%
Más de 2 años	25%	30%	36%	43%	44%	42%

Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

Como podemos ver en la tabla anterior, el paro de larga duración ha ido aumentando año tras año desde la puesta en marcha de la reforma laboral. En el 2016 el 57% de las personas en desempleo llevaba más de un año en esta situación, mientras que en el 2011 eran el 48%. En cuanto al porcentaje de parados que llevan más de dos años buscando empleo, supone en 2016 el 42% del total de desempleados, 18 puntos porcentuales más que en 2011.

Pese a que desde el año 2014 se puso fin a la crisis económica y comenzó el crecimiento neto de empleo, esta mejora no se observa en el paro de larga duración. El desempleo total ha pasado de tener más de 6 millones en el año 2013, a tener 4.481.000 en 2016, una caída del 30%. Por el contrario, el porcentaje de personas que llevan más de dos años en paro suponía en 2013 el 36%, y en 2016 el 42%, antes de la crisis solo representaba entorno al 10%, según datos del INE.

2.3.2. Evolución de la actividad y ocupación.

Para una mejor interpretación de la realidad del mercado laboral, no solo tendremos que tener en cuenta el desempleo, sino que también debemos analizar la ocupación y la población activa e inactiva que existe en España en estos años.c

Recordemos que la población activa la conforman aquellas personas que se encuentran en edad de trabajar y que están efectivamente produciendo bienes y servicios, o que están desempleadas en busca de empleo, a diferencia de la población ocupada que la constituyen aquellas personas que realizan un trabajo remunerado.

$$\text{Población Activa} = \text{Población Parada} + \text{Población ocupada.}$$

Por lo tanto, la población activa es de suma importancia, puesto que representa la fuerza laboral de un país, mostrando la oferta de trabajo e influyendo en otros indicadores económicos trascendentes, como es la tasa de desempleo.

En este sentido, hay que decir que la población activa ha disminuido notablemente en España durante los últimos años. En el año 2011 había un total de 23.434.000 personas activas, cifra que se incrementa ligeramente el año siguiente, apenas 10.000 personas más, para que más tarde y en los sucesivos años, no deje de descender el número de personas en edad de trabajar y que quieren trabajar en España.

Según datos de la EPA elaborada por Instituto Nacional de Estadística, la población activa ha descendido desde que se puso en marcha la reforma en 611.000 personas, por lo que la tasa de actividad ha seguido una tendencia similar, cayendo en 1,1 punto porcentual, hasta situarse en el año 2016 de media en 59,2%, la tasa más baja de los últimos 10 años, según establece el INE.

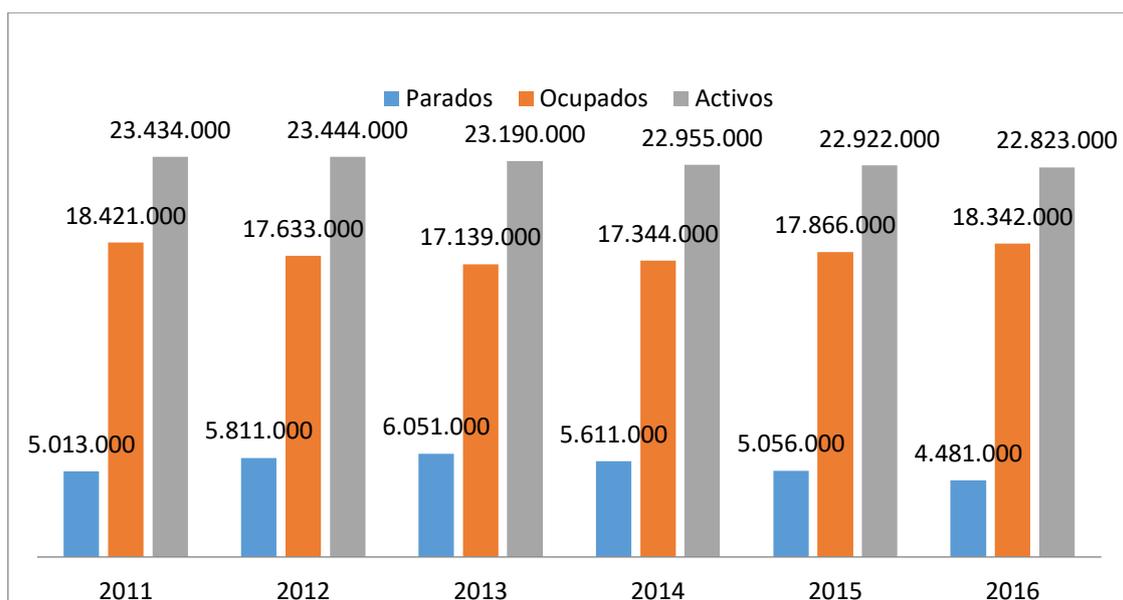
Tabla 2.3 Evolución tasa de actividad

año	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tasa de Actividad	60,33%	60,4%	60,02%	59,6%	59,54%	59,2%

Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

En cuanto a la ocupación, el número de ocupados también se ve disminuido tras la aprobación de la reforma, hasta encontrarse en mínimos en el año 2013, fecha a partir de cual comienza a incrementarse la afiliación a la Seguridad Social, pese a que todavía en 2016 no se alcanzan las cifras que había en 2011 con 18.421.000 ocupados.

Grafico 2.10 Situación del mercado laboral.



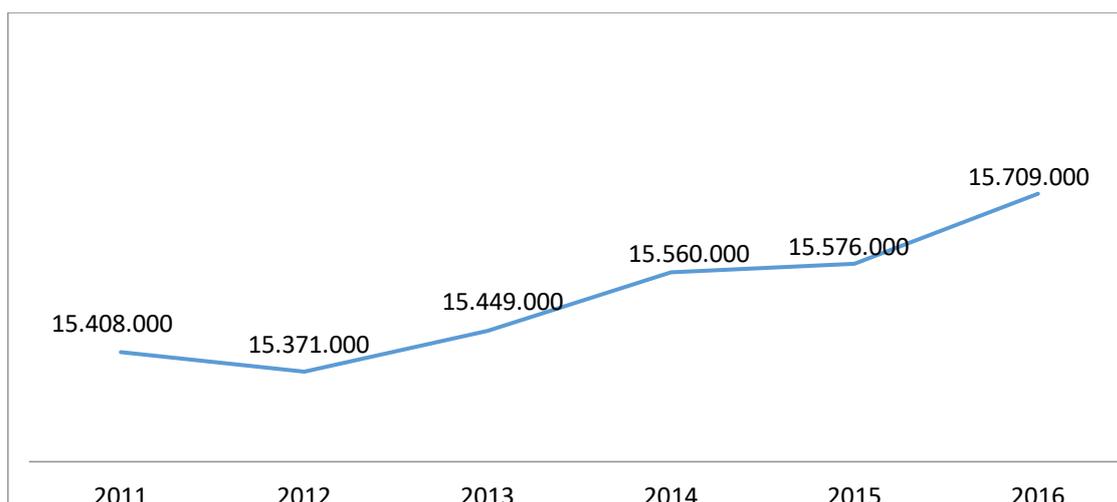
Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

Todos estos datos destapan una evidencia, y es que en gran parte, la mejora del paro con respecto al 2011 guarda mucha relación con el descenso de la población activa. Durante estos años se ha producido lo que los economistas llaman el “efecto desánimo” de los trabajadores, debido a sus escasas expectativas profesionales, y por la salida de jóvenes a otros países en busca de mejores oportunidades laborales, hechos que repercuten en una disminución de la tasa actividad y de desempleo.

Este efecto desánimo que se produce cuando una persona en edad de trabajar abandona la búsqueda de empleo, ya que tiene muy pocas esperanzas de encontrarlo, aumenta con la duración de la crisis, entre el colectivo de jóvenes, y sobre todo, entre los mayores de 55 años.

Un indicador que permite hacernos una idea de cómo el efecto desánimo está afectando a la población española, es observando la evolución de la población inactiva, que son aquellas personas que no están ni ocupadas ni paradas.

Grafico 2.11 Población inactiva.



Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

Según el Instituto Nacional de Estadística, este colectivo no ha dejado de aumentar desde el año 2012 en el que había 15.371.000 inactivos, incrementándose en los siguientes cuatro años en 308.000 personas, hasta alcanzar en el 2016 las 15.709.000 personas que ni trabajan ni buscan empleo.

2.3.2.1. Situación laboral de los jóvenes.

Si nos centramos en la situación laboral de los jóvenes, que como vimos, es una clara prioridad de la reforma, y comparamos los datos de ocupación con los de desempleo. Observamos cómo pese a que desde el año 2011 ha descendido el número medio de parados en 238.000 jóvenes, también lo ha hecho el número de ocupados, puesto que en este periodo de tiempo hay 222.000 trabajadores menos afiliados a la Seguridad Social.

Tabla 2.4 Situación del mercado de trabajo de los jóvenes menores de 25 años.

Año	Ocupados (Miles)	Parados (Miles)
2011	1042	894
2012	853	956
2013	763	951
2014	749	851
2015	803	751
2016	820	656

Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

Por tanto, de acuerdo con estos datos del SEPE, el descenso del paro juvenil no se corresponde con un aumento de la ocupación y la creación de

empleo. Lo que pone de manifiesto, como ya señalamos, un gran problema, y es que se está produciendo una notable emigración de este colectivo al extranjero, debido al efecto desánimo y las pocas expectativas laborales existentes en España.

En este sentido, llama la atención el análisis que hace la Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales (2017: 18) con respecto a este tema.

“Hay cientos de miles de personas, mayoritariamente jóvenes, que han salido de España en los últimos años para buscar trabajo en otros lugares. En los momentos álgidos de esta diáspora, la Ministra de Empleo se atrevió a utilizar el eufemismo de “movilidad exterior y espíritu aventurero”, de forma auténticamente insultante, para referirse a esta cruda realidad que lisa y llanamente es una inmigración por motivos económicos. Más recientemente (21/12/2016) el Ministro de Asuntos Exteriores abundó en esta visión idílica de lo que es un auténtico drama para decenas de miles de jóvenes y sus familias, afirmando que los jóvenes emigran por “inquietud” y por “amplitud de miras”, y que “irse fuera enriquece”, quizás pensando en los hijos/as de la gente pudiente para los cuales el viaje al extranjero constituye una diversión más o una oportunidad para mejorar su vida personal o profesional, y no una necesidad y un futuro incierto, la más de las veces abocado a trabajos precarios y muy por debajo de su nivel formativo, de sus capacidades y aspiraciones. Según el Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero, a fecha 1 de enero de 2016, 2.305.030 españoles/as residían fuera de nuestro país; una cifra que sigue creciendo, de manera que en los años de aparente recuperación del empleo (2014, 2015) el número de españoles/as residentes en el extranjero ha crecido respectivamente un 6,6% y un 5,6%, incrementándose en 373.782 personas en estos dos años. Ni espíritu aventurero, ni inquietud ni amplitud de miras, como dicen los ministros, sino en su inmensa mayoría por pura y dura necesidad económica, en busca de un empleo que en España no pueden encontrar ¿Qué ocurriría con el número de parados y con la tasa de paro si una parte significativa de estas personas decidieran regresar a España”.

2.3.2.2. Evolución de la ocupación, de trabajadores asalariados y por cuenta propia.

Si atendemos a la clasificación que realiza el INE de la población ocupada, esta se divide en trabajadores por cuenta ajena o asalariados, que son aquellas personas que realizan el trabajo para una empresa a cambio de un salario, y trabajadores autónomos o por cuenta propia, los cuales realizan su actividad profesional sin ningún tipo de contrato laboral que le vincule a una empresa.

Observando la evolución de estos dos grupos de trabajadores durante los últimos años, vemos como claramente hay uno más perjudicado que el otro. En concreto los asalariados, ya que desde el año 2011 pierden alrededor de 166.000 puestos de trabajo en 5 años, siendo, sin duda, uno de los grupos más afectados por la crisis económica.

Tabla 2.5 Ocupación según la situación profesional: Asalariados y cuenta ajena.

Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Asalariados (Miles)	15.394	14.573	14.069	14.286	14.773	15.228
Cuenta propia (Miles)	3.020	3.051	3.061	3.051	3.087	3.107

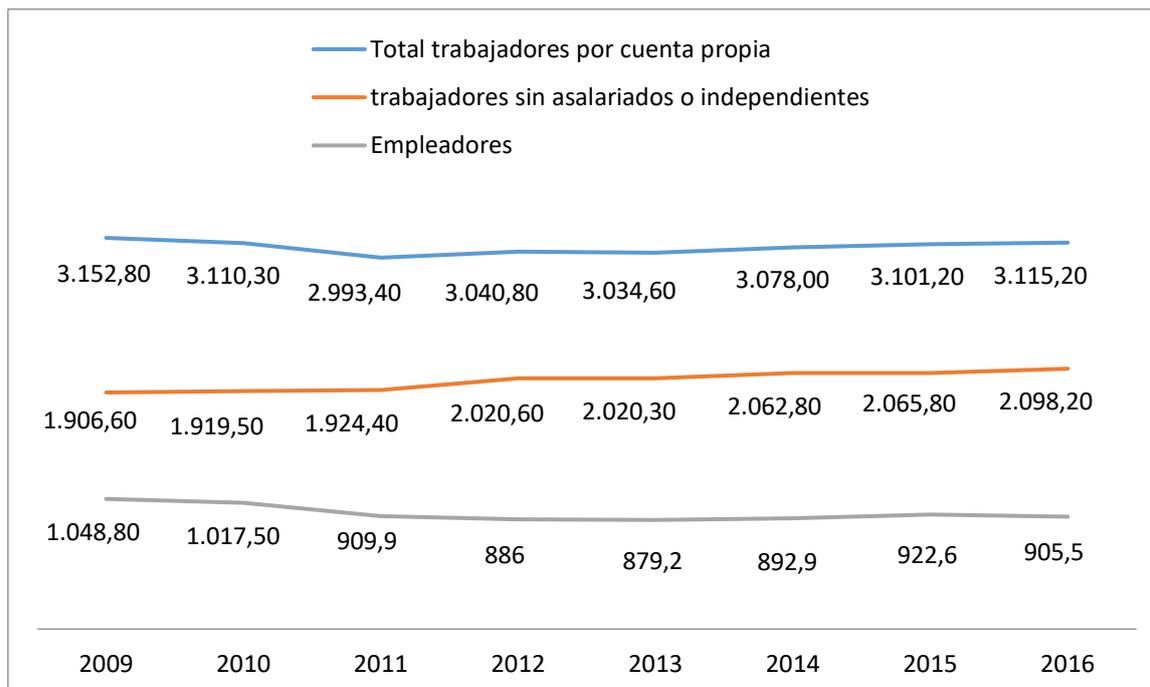
Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

Por el contrario, el empleo por cuenta propia sigue una tendencia mucho más favorable, de tal manera que tras la aprobación de la reforma laboral este grupo de trabajadores ha aumentado año tras año, pasando de un total de 3.020.000 trabajadores por cuenta propia en el 2011, a llegar según la Encuesta de Población Activa, a los 3.107.000 trabajadores en 2016.

Estas cifras que en principio pueden ser consideradas como positivas, esconden una realidad que no lo es tanto, y es que hay un gran número de estos trabajadores por cuenta propia que se han visto obligados a serlo, como medio de ganarse la vida o salir del desempleo durante la crisis económica.

Siguiendo esta línea, el sindicato UGT (2017) considera que la desigual calidad en el empleo se ha constatado durante la crisis económica en varias formas de subempleo, ya sea por insuficiencia de horas y de salario, como por la existencia de “falsos trabajadores autónomos”. Esta forma de subempleo se ha consolidado como un autoempleo también involuntario. Falsos autónomos que se ven obligados por las circunstancias o por la empresa a trabajar por cuenta propia. La Encuesta de Población Activa los contabiliza dentro del grupo de trabajadores independientes o sin asalariados a su cargo.

Grafico 2.12 Evolución trabajadores por cuenta propia: independientes o con empleados, 4T de cada año.



Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

El porcentaje de este grupo de trabajadores sin asalariados con respecto al total de ocupados por cuenta propia, ha pasado de un 64% a fin de 2011 hasta valores del 67,35% en último trimestre de 2016.

Sobre estos trabajadores por cuenta propia sin otro tipo de asalariados a su cargo (independientes), destaca tanto el incremento del peso que se ha producido durante la crisis económica, como también su elevada cifra en la comparación con el resto de países europeos. Al comparar los datos con el entorno, destacan los países con más dificultades económicas y los anglosajones, mostrando las cifras más altas de trabajadores independientes. Mientras en los países nórdicos o Alemania y Francia, la proporción es muy inferior (UGT, 2017: 6).

2.3.2.3. Evolución de la ocupación por sectores y ramas de actividad.

Para muchos economistas y expertos, la causa de que la crisis económica haya afectado más a España que a otros países de la UE, se debe al modelo productivo de la economía, el cual está basado en trabajos poco cualificados, de bajo contenido tecnológico y valor añadido. Este modelo de crecimiento hace que la economía española tenga el problema que ya mencionamos, la elevada sensibilidad del empleo a la variación del PIB.

Es por ello que en este apartado estudiaremos la ocupación según el sector de actividad, con el principal propósito de seguir enriqueciendo y completando el análisis del mercado de trabajo. Teniendo en cuenta además que la reforma laboral de 2012 reconocía este problema, como así viene recogido en

el texto de la Ley, “la crisis española que atraviesa España ha puesto de relieve los problemas del modelo laboral español”.

Si clasificamos la ocupación según el sector económico, vemos que el tejido productivo español se caracteriza como muchas economías desarrolladas, por un gran peso del sector servicios, pero a diferencia de otros países desarrollados, tiene una presencia relativamente baja del industrial.

Por lo que es este sector terciario, el que siempre ha concentrado la mayoría de los puestos de trabajo, seguido de la industria, la construcción y la agricultura.

Con respecto a los últimos años, como vemos en la siguiente tabla, el sector terciario sigue una tendencia similar a la ocupación total y la mayoría de indicadores económicos, descendiendo desde el estallido de la crisis hasta el año 2013, y a partir de este año comienza a recuperarse. Desde la entrada de la reforma aumenta en 557.300 el número de trabajadores ocupados en comercio, hostelería o turismo entre otros.

Tabla 2.5 Ocupados por sector de actividad.

Año	Servicios (Miles)	Industria (Miles)	Construcción (Miles)	Agricultura (Miles)
2008	13.981	3.078,5	2.182,6	813,2
2009	13.509,2	2.718,6	1.803,1	778,6
2010	13.644,7	2.661,9	1.572,3	796
2011	13.475,6	2.584,7	1.290,4	802,3
2012	13036,4	2.438,8	1.090,1	774
2013	13.026,8	2.340,8	990,4	777,3
2014	13.371	2.438,8	1.030,4	728,9
2015	13.792,5	2.463,4	1.058,5	779,7
2016	14.032,9	2.579,1	1.079,3	816,7

Fuente: Elaboración propia a partir del datos del MEYSS.

En cuanto a la industria, desde la década de los 80 pierde fuerza en España en términos de empleo, en beneficio del sector servicios hasta aproximadamente el año 2006 en el que se consolida el tejido industrial y permanece estable. En los últimos 5 años, a diferencia del sector terciario, en la industria la ocupación ha caído en 5.600 trabajadores menos.

Con respecto a la construcción, debemos decir que, sin duda, ha sido el verdadero “motor” de la economía española. Desde la década de los 90 el modelo productivo español se ha basado en el ladrillo, hasta el punto que en 2007 el sector empleaba al 13% de la población activa, desde entonces, con el estallido de la burbuja inmobiliaria, ha sido el sector que más paro ha creado, hasta el punto que en 2012 tan solo empleaba al 7%, según datos del INE.

Una vez vista la evolución que han seguido los principales sectores económicos en los últimos años y décadas, a continuación, analizaremos las

afiliaciones registradas en el último año según las ramas de actividad, con la finalidad de tener una mejor imagen sobre las actividades productivas en las que más empleo se está creando.

En este sentido, vemos como los mayores incrementos con respecto al año anterior se produjeron en hostelería, con un 5,67% y construcción con un 4,56%.

Tabla 2.6 Evolución empleo según las principales ramas de actividad.

Ramas de actividad económica.	Total trabajadores afiliados	% total	% variación 2016/15
Agricultura, silvicultura, ganadería y pesca.	1.172.830	6.61	2.83
Industrias manufactureras	1.925.393	10.85	3.09
Construcción	1.036.390	5.84	4.56
Comercio por mayor y menor. Reparación de vehículos.	3.154.549	17.78	2.29
Hostelería	1.431.110	8.07	5.67
Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.515.818	8.54	3.57
Información y comunicación	476.717	2.69	4.40

Fuente: Elaboración propia a partir del datos del MEYSS.

Estos datos muestran que se está produciendo una vuelta a este tipo de empleo de baja cualificación y nivel tecnológico. Por lo que se hace indispensable que España cambie el patrón de crecimiento, aumente el gasto en I+D+I, y apueste por actividades como ingenierías, servicios jurídicos o telecomunicación.

Si miramos los datos del INE de años atrás, vemos como hay margen para cambio de modelo productivo, ya que en España entre 1995 y 2005 los servicios relacionados con las ingenierías, la información o la publicidad, suponían el 5% del empleo, mientras en la Unión Europea eran alrededor del 15%. Por el contrario, en este periodo de tiempo, la construcción aportó solo el 5% del empleo en Europa y en España más del 20%.

2.3.3. Calidad del empleo.

La crisis económica no solo ha repercutido negativamente en aquellos trabajadores que han perdido su puesto de trabajo, sino que también ha tenido importantes efectos en aquellas personas que han conseguido mantener el empleo. Estos trabajadores han visto como se han modificado sus condiciones laborales, en gran parte, favorecido también por la reforma laboral de 2012, afectando todo ello a la calidad del empleo.

Por otra parte, hay que decir que uno de los principales problemas que tiene el mercado laboral español, es el problema de la llamada “dualidad del mercado de trabajo”. Esto significa la coexistencia de dos tipos de trabajadores claramente diferenciados. Por un lado los trabajadores con contrato indefinido, con unos costes de despido altos y mejores salarios por lo general y, por otro lado, los trabajadores con contrato temporal, los cuales tienen menor indemnización en caso de despido y, por tanto, menor protección. Este tipo de contrato está más estandarizado entre el colectivo de jóvenes y mujeres.

Es por ello que, solucionar la dualidad del mercado laboral, se ha convertido en un objetivo claro de la reforma, ya que España es después de Polonia, el país de la Unión Europea con mayor tasa de temporalidad. Esto se debe a que con la legislación laboral existente, a muchos empresarios les interesa más la sucesión de varios contratos temporales que la contratación de trabajadores indefinidos.

En este contexto, se estableció como uno de los objetivos de la reforma laboral de 2012, el de “apostar por el empleo de calidad que rompa la dualidad del mercado de trabajo” como aparece recogido en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Así lo explica el texto del Real Decreto-ley en el preámbulo, “la falta de un nivel óptimo de flexibilidad interna es, como ha quedado expuesto, una de las características de nuestro mercado de trabajo que afecta, primordialmente, a trabajadores con contrato temporal y, en menor medida, a trabajadores indefinidos mediante despidos. El resultado es, a estas alturas, sobradamente conocido: la acusada rotación y segmentación de nuestro mercado de trabajo. Con el objetivo de incrementar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral, el capítulo IV de esta Ley recoge una serie de medidas que van referidas esencialmente a la extinción del contrato”.

Una vez vistas las intenciones del Gobierno, a través de la reforma, de reducir esta dualidad del mercado laboral, que constituye un verdadero problema económico y social en España, a continuación, como hacemos con otros indicadores, procederemos a analizar su evolución en los últimos años, con especial atención a los años posteriores al 2011.

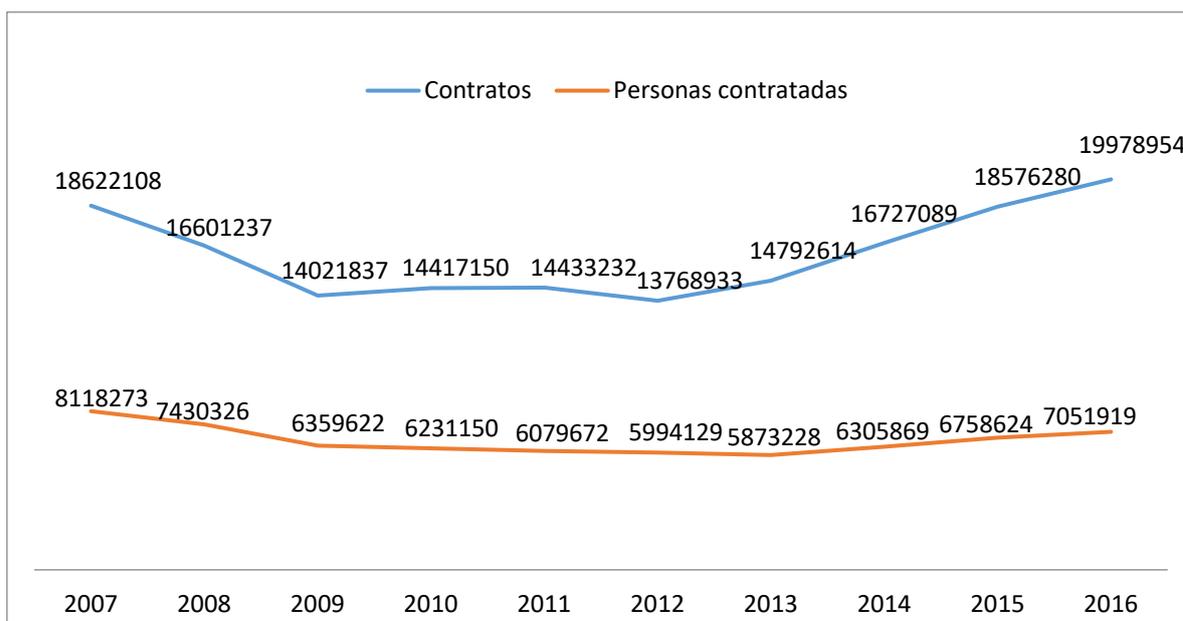
2.3.3.1 Evolución de la contratación.

Para comenzar el análisis de la calidad del empleo, primero observaremos la tendencia que sigue la contratación total, fijándonos tanto en el número de contratos realizados cada año como en las personas contratadas.

La evolución de la contratación total, como es lógico, sigue una tendencia claramente similar al PIB y otros indicadores de la actividad económica, con una clara disminución en los años de inicio de la crisis y aumentando lentamente a medida que comienza la recuperación económica.

Llama la atención que desde el año 2007 el número de contratos aumenta un 7% hasta el 2016, mientras que en este periodo de tiempo, el número de personas contratadas desciende un 13%.

Grafico 2.13 Número de contratos y personas contratadas.



Fuente: Elaboración propia a partir del datos del MYSS.

Según datos del SEPE, el número de contrataciones totales toca fondo en 2012, año en el que se pone en marcha la reforma, con algo más de trece millones setecientos mil (13.768.993). Desde entonces, en los siguientes cuatro años la contratación total aumenta notablemente, con un incremento un 45%, hasta los 19.978.954 contratos de media. Cifras superiores incluso a las de los años anteriores a la crisis (18.662.108 contratos).

Aquí debemos señalar un aspecto muy importante, y es que el aumento de la contratación que se observa en los últimos años, se debe, por un lado, a la recuperación económica que empieza a apreciarse desde el año 2014, o incluso, a los efectos de la reforma laboral. Pero por otro lado, también se debe a aspectos no tan positivos, como la elevada rotación laboral existente, la reducción de la duración temporal de los contratos, y el incremento de la jornada laboral a tiempo parcial, aspectos que, sin duda, influyen de forma determinante en la contratación.

Por tanto, si observamos el índice de rotación, es decir, los contratos de media por trabajador, en el año 2016 se sitúa en 2,83, es la media más alta de los últimos diez años, y un ratio muy superior al del año 2011, que era de 2,37 contratos por trabajador.

Según datos del SEPE, como vemos en la siguiente tabla referente a la rotación laboral, del total de 7.051.919 trabajadores contratados en 2016, alrededor del 50%, (3.594.282) han realizado solo un contrato en este año, 1.484.689 han firmado dos contratos (21%), el 10% de los trabajadores realizo tres contratos, y el 18% restante realizo más de 4 contratos.

Tabla 2.7 Rotación de la contratación, año 2016.

	Nº personas contrataas	Proporción del total
1 contrato	3.594.282	51%
2 contratos	2.969.378	21%
3 contratos	703.057	10%
Más de 4	1.269.891	18%
total	7.051.919	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

Por lo que podemos observar cómo se está produciendo una gran rotación laboral, ya que la mitad de las personas contratadas en 2016, realizo dos o más contratos.

2.3.3.2 Contratación indefinida.

Desde el año 2011 el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total se ha mantenido más o menos constante, entre el 7,7% y el 8,1%, variando apenas cuatro décimas porcentuales en cinco años, tan solo observándose una pequeña mejora en el 2016, pese a todo, es un porcentaje muy pobre si lo comparamos con los años anteriores a la crisis, donde la proporción de contratos indefinidos firmados cada año suponía casi el doce por ciento del total (11,8% en 2006, 11,9% en 2007 y 11,6% en 2008).

Tabla 2.8 Evolución contratación indefinida.

Año	Contratos indefinidos	Contratos temporales	% indefinidos
2011	1.110.163	13.323.069	7,7
2012	1.085.637	12.683.356	7,9
2013	1.134.949	13.657.665	7,7
2014	1.350.331	15.376.758	8,1
2015	1.509.165	17.067.115	8,1
2016	1.713.262	18..265.692	8,6

Fuente: Elaboración propia a partir del datos del SEPE.

Aquí debemos detenernos y considerar un aspecto que puede sobrevalorar estos datos, y es que, como denuncian muchos sindicatos, una de las medidas más importantes de la reforma laboral, fue la creación del contrato de apoyo a emprendedores, el cual aparece recogido en las estadísticas del SEPE como contrato indefinido, pero con la particularidad de tener un periodo de prueba de un año, por lo que muchas empresas se están beneficiando de esto y emplean este tipo de contrato como sustituto de uno temporal sin coste.

Tabla 2.9 Proporción contratos emprendedores sobre total indefinidos

Año	2012	2013	2014	2015	2016
Contratos Emprendedores	77.260	78.721	98.751	129.385	177.572
%C.Emprendedores/ indefinidos total	11,5%	10,8%	10,6%	12,7%	10,4%

Fuente: Elaboración propia a partir del datos del SEPE.

La proporción de este tipo de contrato de apoyo a emprendedores es bastante alta, desde su aparición en 2012 siempre ha representado más del 10% de los contratos indefinidos.

2.3.3.3. Contratación temporal.

Con respecto a la contratación temporal, como puede observarse, desde la puesta en marcha de la reforma laboral ha tenido prácticamente siempre el mismo peso, con una proporción de contratos temporales muy alta, siempre superior al noventa por ciento de los contratos firmados cada año, (91,4% en 2016, 92,3% en 2013 y 92,1% en 2012).

Tabla 2.10 Evolución contratación temporal.

Año	Total contratos	Contratos temporales	% temporales sobre el total.
2011	14.433.232	13.323.069	92.3
2012	13.768.933	12.683.356	92.1
2013	14.792.614	13.657.665	92.3
2014	16.727.089	15.376.758	91.9
2015	18.576.280	17.067.115	91.9
2016	19.978.954	18.265.692	91.4

Fuente: Elaboración propia a partir del datos del SEPE.

Según los datos del SEPE, del total de contratos nuevos que se firmaron en 2016 que son 19.978.954, el 91,4% son de carácter temporal, un porcentaje muy elevado que hace que España sea el segundo país de la unión Europea que más emplee este tipo de contratos, y por tanto, se puede observar como la reforma laboral no ha servido para reducir de forma significativa la temporalidad en la contratación.

Este problema de la temporalidad en España viene de lejos y puede deberse a varios factores, como la legislación, la cultura empresarial existente o el modelo productivo:

“Pese a que la regulación de la contratación temporal es, en principio, básicamente causal, como ocurre en otros países, en la práctica la facilidad para ese tipo de contratación es mayor. Y ello no solo por las características del modelo productivo, sino también por la cultura de la temporalidad de muchos empresarios favorecida por la importante flexibilidad de la contratación temporal que se instauró en 1984 (aunque, después, en 1994 y 1997, se corrigiera notablemente) y también por la falta de controles administrativos y judiciales existentes que permiten que muchas contrataciones temporales no sean causales, no se expliquen por la temporalidad de la actividad económica, y tendrían que haber sido indefinidas, por lo que esas contrataciones pueden ser en muchos casos irregulares, abusivas e incluso, fraudulentas” (Pérez Infante, 2015: 260).

“A todo esto ha podido contribuir que la reforma laboral de 2012, ha debilitado más la situación de los trabajadores ante las empresas y por eso muchas veces no tienen más elección que aceptar el puesto que se ofrece por muy inadecuado y precario que sea” (Pérez Infante, 2015: 260).

Para tener una mejor imagen de la temporalidad durante estos últimos años, no solo debemos atender al análisis de los contratos realizados cada año, sino que también debemos observar el número de personas que se encuentran trabajando con un contrato temporal o indefinido.

Por tanto, si en vez de los datos de flujos, contrataciones registradas a lo largo de un período de tiempo, consideramos los datos de stock, población ocupada en un momento determinado, estimados por la Encuesta de Población Activa, también se confirma la precariedad del empleo del mercado de trabajo español. En efecto, durante los últimos años la tasa de temporalidad (porcentaje de asalariados con contrato temporal) ronda o incluso supera el 25%, es decir, de cada cuatro asalariados uno tiene contrato temporal. (Pérez Infante, 2015).

Tabla 2.11 Total asalariados, asalariados con contrato temporal y tasa de temporalidad.

Año (4T)	Total asalariados (Miles)	Asalariados contrato temporal (Miles)	Tasa de temporalidad
2010	15.554	3.835,4	24,66%
2011	15.150,5	3.756,9	24,79%
2012	14.288,7	3.260	22,81%
2013	14.093,4	3.334,3	23,66%
2014	14.483,1	3.511,1	24,24%
2015	14.988,8	3.846,2	25,66%
2016	15.385,4	4.072,9	26,66%

Fuente: Elaboración propia a partir del datos del SEPE.

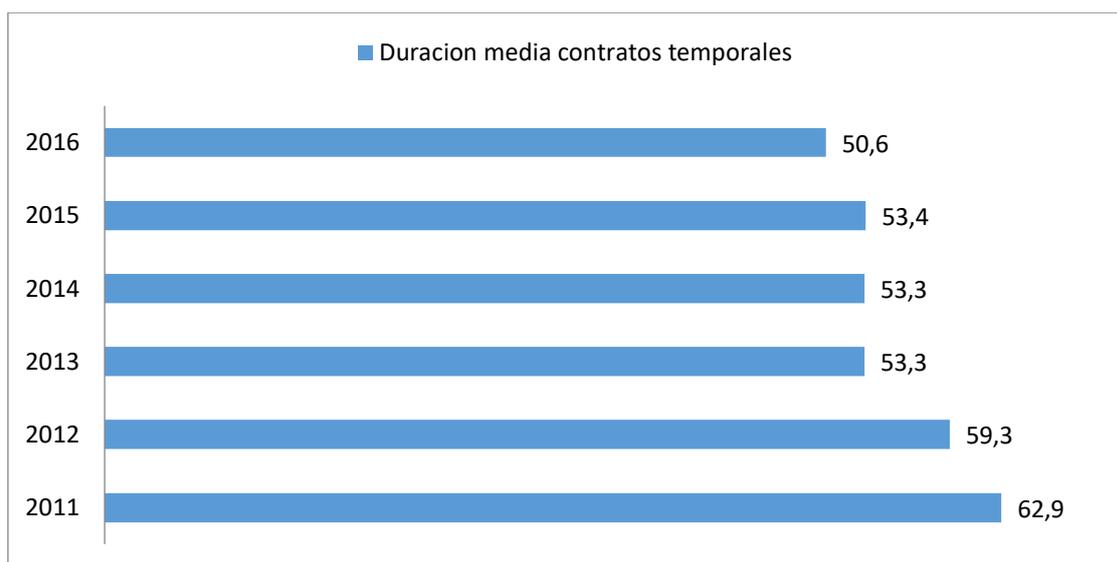
Como se observa en los datos de la EPA referentes al último trimestre de cada año, en el 2012 que se puso en marcha la reforma laboral, la tasa de temporalidad era de 22,81%, porcentaje que aumenta en los siguientes años, (23,66% en 2013, 24% en 2014 y 25,66% en 2015), así hasta llegar al cuarto trimestre de 2016, donde había 4.072.900 asalariados con contratos temporales sobre el total de 15.385.400 asalariados, lo que supone una tasa de temporalidad del 26,66%, como ya señalamos, el segundo porcentaje más alto de la UE después de Polonia(28,4%) y muy por encima de la media comunitaria (14%)¹².

Es por ello que desde algunas organizaciones sindicales se está dando la voz de alarma con respecto a este tema, como así afirma la secretaria de políticas de UGT, que alerta de que “la temporalidad avanza y se está convirtiendo en un problema estructural”⁹.

Problema que se ve claramente cómo se agrava, si observamos la duración media de los contratos temporales y el número de contratos de corta duración firmados cada año.

¹²Vease Una temporalidad "enquistada" afea la tasa de paro más baja en España desde el año 2009
Ver más en: <http://www.20minutos.es/noticia/2873241/0/epa-tercer-trimestre-2016/>

Grafico 2.14 Duración media de los contratos temporales.



Fuente: Elaboración propia a partir del datos del SEPE.

La duración media de los contratos temporales, según datos del ministerio de Empleo y Seguridad Social, como vemos en el gráfico anterior, ha descendido casi un 20% en cinco años.

Con respecto a las contrataciones de corta o mínima duración, es decir que se firman para un periodo de tiempo menor de una semana, vemos como esta modalidad contractual se han ido extendiendo en estos años, pasando de representar el 20,2% del total en 2011, a tener una proporción del 25,7% en 2016, lo que significa que uno de cada cuatro contratos que se firman tiene una duración inferior a 7 días.

Tabla 2.12 Contratos temporales de corta duración.

Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Contratos menos de 7 días.	2.910.054	3.059.338	3.437.393	4.016.177	4.588.513	5137841
% sobre el total.	20.2%	22.2%	23.2%	24.0%	24.7%	25.7%

Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

2.3.3.4 Empleo a tiempo parcial.

La evolución del empleo a tiempo parcial también constituye un buen indicador a la hora de obtener una mejor visión sobre la calidad del empleo durante estos años de análisis.

Recordemos que atendiendo a la duración de la jornada, los ocupados se clasifican según el INE, en ocupados a tiempo completo y ocupados a tiempo

parcial. La jornada habitual semanal no puede ser inferior a 30 horas en el caso de la jornada a tiempo completo, ni superior a 35 horas en el caso de la jornada a tiempo parcial.

Este tipo de contrato, hay que decir que su uso nunca ha sido muy extendido en nuestro país en comparación con el resto de países de la OCDE.

Por tanto, la reforma laboral de 2012, en su objetivo de flexibilizar el trabajo y las condiciones laborales, con el fin de evitar el despido, trato de impulsar los contratos a tiempo parcial.

Después de 5 años, podemos decir que es uno de los grandes propósitos del Gobierno conseguidos con la reforma laboral.

Tabla 2.13 Ocupación según el tipo de jornada.

Año	Ocupados tiempo completo (Miles)	Ocupados a tiempo parcial (Miles)	% ocupados a tiempo parcial sobre el total
2016	18.341.5	2.790.5	15.2%
2015	17.866.0	2.812.2	15.7%
2014	17.866.0	2.758.7	15.9%
2013	17.344.2	2.707.3	15.8%
2012	17.632.7	2.554.7	14.5%
2011	18.421.4	2.498.1	13.6%
2010	18.724.5	2.438.2	13%
2009	19.106.9	2.396.7	12.5%

Fuente: Elaboración propia a partir del datos del INE.

Como puede observarse en los datos que muestra el INE, referentes a la ocupación según el tipo de jornada, en el año 2011 había un total de 2.498.100 ocupados a tiempo parcial, lo que representaba el 13,6% del total, y después de cinco años el número se incrementa hasta los 2.790.500, lo que significa que el 15,2% de los trabajadores tiene un contrato con jornada laboral parcial.

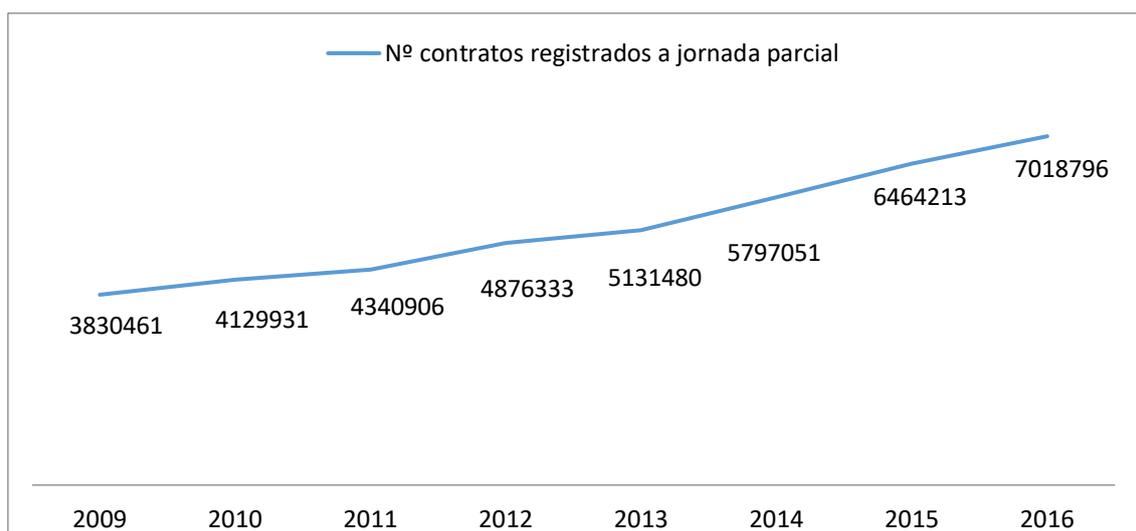
Este tipo de contratos como otras formas de precariedad, hay que decir que lamentablemente afecta mucho más al colectivo de mujeres que al de hombres, tal es así, que según los datos de la Encuesta de Población Activa del año 2016, del total de 2.790.500 ocupados con jornada laboral a tiempo parcial, tan solo el 7,8% corresponde a hombres, mientras que las mujeres son 24,1%, un porcentaje de más del triple.

Además, pese a que se trató de impulsar estos contratos, hay que considerar que entre este colectivo de ocupados a tiempo parcial, una gran

mayoría trabajan a mitad de jornada porque no pueden hacerlo a jornada completa, lo que llama la OCDE tiempo parcial “involuntario”. Son el 63,4% según el informe de la OCDE Perspectivas para el empleo 2016, solo Grecia, Eslovaquia e Italia tienen porcentajes más altos. El resto de países que integran el grupo de los países más industrializados del mundo se sitúan muy por debajo, alrededor del 17% (Gómez, 2016).

Si por el contrario, en vez de fijarnos en la población ocupada que se encuentra a tiempo parcial o completo, atendemos al flujo de contratos registrados cada año según la duración de la jornada laboral, se aprecia mucho más el incremento de esta modalidad.

Grafico 2.15 Evolución de los contratos a jornada laboral parcial registrados cada año.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Como vemos, el empleo a tiempo parcial ha sido la única modalidad de empleo que ha crecido año tras año desde el comienzo de la crisis, hasta el punto que en 2016 se firmaron 7.010.786 contratos a media jornada, un 83% más que en 2009.

2.4. Evolución de la formación en la empresa.

Se puede definir la formación en la empresa, según el Servicio Público de Empleo, como el proceso sistemático y continuo mediante el cual se tratan de modificar y desarrollar competencias de los trabajadores, dentro de los objetivos y planes estratégicos de la empresa.

Para los trabajadores la formación es un aspecto muy importante, ya que así se mantienen competentes, les permitirá estar al día de las nuevas técnicas productivas, aumenta la probabilidad de permanecer en el puesto de trabajo e influye en su desarrollo personal y profesional (promoción, status, salario...).

Para las empresas, la formación mejora la competitividad y productividad, permite adaptarse a las exigencias del entorno cambiante, además de proporcionar ayuda para disponer en los puestos de trabajo de personal capacitado e integrado en la cultura de la empresa.

Por lo tanto, la formación continua permite favorecer la inserción laboral de los jóvenes y reducir el desempleo de los grupos más expuestos a él, además de prolongar la vida laboral de los trabajadores de más edad.

Es por ello, que entre los objetivos de la reforma laboral de 2012, se encuentra el de incentivar la formación en la empresa. Por lo que en el presente apartado trataremos de analizar la evolución que ha sufrido a través de varios indicadores.

En primer lugar, nos fijaremos en la evolución que sigue el contrato para la formación y el aprendizaje, que es un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, este contrato pretende mejorar la cualificación profesional de los empleados en un régimen de alternancia de la actividad formativa con la actividad laboral retribuida en una empresa.

En el 2011, año anterior a la entrada en vigor de la nueva normativa, se realizaron 60.022 contratos de formación. Esta cifra fue aumentando en los sucesivos años, 106.101 en 2013, 139.864 en 2014, hasta alcanzar en 2015 un total de 174.923 nuevos contratos de formación, es decir, en 4 años la contratación a la formación ha aumentado casi el triple.

Llama la atención la brusca caída que se produce en el 2016, ya que solo se realizaron 46.384 contratos de formación, lo que supone el 26% de los contratos que se firmaron tan solo un año antes, en el 2015.

Según algunos analistas y sindicatos, esta repentina caída está relacionada con los cambios introducidos el 1 de Enero de 2016 en la nueva normativa relativa a los contratos de formación, ya que se eliminó la formación a distancia, siendo obligatoria la modalidad presencial, además del requisito necesario de autorización del SEPE. Lo que supuso un freno importante en los contratos realizados este año.

Tabla 2.14 Evolución de la contratación por tipo de contrato.

Año	Contratos en practicas	Contratos formación
2011	51.545	60.022
2012	41.675	60.584
2013	48.481	106.101
2014	62.618	139.864
2015	82.886	174.923
2016	97.403	46.384

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

Los contratos en prácticas también están muy relacionados con la formación y permiten hacernos una idea de la evolución de ésta, ya que suponen obtener por el trabajador la práctica profesional al nivel de estudios cursados.

En este sentido, igual que los contratos de formación, se observa una evolución favorable desde 2011, año en el que se realizan 51.545 contratos de prácticas, hasta llegar a los 97.403 que se realizan en el 2016, casi el doble.

Tabla 2.15 Acciones formativas en la empresa

Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Acciones formativas	302.194	334.968	365.238	370.609	365.583	345.338
Participantes formados	2.986.493	3.176.789	3.224.182	3.291.803	3.576.748	3.766.997

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

Si nos fijamos en las acciones formativas en la empresa, éstas han aumentado desde el 2011 alrededor de un 14%, pasando de 302.194 acciones a 345.338 en el 2016, según datos proporcionados por parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

También aumenta en 780.504 los participantes formados, un 26% más, hasta alcanzar en 2016 los 3.766.977 trabajadores.

Los indicadores muestran que desde la entrada en vigor de la reforma laboral, claramente, ha aumentado la formación en la empresa, tanto si tenemos en cuenta las acciones formativas, el personal formado, como los contratos de prácticas y de formación.

Aunque hay que tener en cuenta que estos datos que nos proporciona el SEPE en los que vemos como se incrementa la contratación, se deben a las múltiples ventajas que tienen para las empresas los contratos de formación y de prácticas. Ya que con estos primeros les permite beneficiarse de reducciones en la cotización a la seguridad social del 100% durante tres años, si la empresa tiene menos de 250 trabajadores, y beneficiarse de reducciones en el salario del trabajador, que salvo que el Convenio Colectivo establezca otra cosa, se regulará con referencia al salario mínimo interprofesional.

Por otro lado, la empresa tampoco paga las cuotas de la Seguridad Social por el trabajador contratado con esta modalidad, aunque el empleado tendrá total cobertura protectora de la Seguridad Social, incluidas las prestaciones por desempleo.

Además, con la reforma laboral se eliminaron varios requisitos, como que el empleado contratado obligatoriamente tenga un nivel educativo bajo, se permitió encadenar contratos de formación a una misma persona, siempre que sean ocupaciones distintas en la misma o distinta empresa, y se redujo el contenido de las horas teóricas de formación.

Es por todas estas ventajas para la empresa, que como denuncian muchos sindicatos y organizaciones, el contrato de formación y de prácticas se está convirtiendo en un mecanismo que tienen las empresas para contratar a jóvenes como mano de obra barata y precaria, y que en realidad, estos contratos esconden verdaderas relaciones laborales normales y corrientes entre el empleado que realiza su trabajo y la empresa.

Según UGT, en un informe publicado en 2015, estos contratos que la reforma tanto a tratado de incentivar, "no están sirviendo ni para formar ni para insertar laboralmente a los jóvenes" y pese a que, como hemos visto, esta modalidad ha crecido notablemente, "los resultados en términos de inserción y formación han sido más que dudosos".

En el informe llamado "El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje" se señala que de cada 100 contratos de formación en 2014, solo dos se convirtieron en indefinidos según datos del SEPE, además también dice que esta modalidad contractual se da fundamentalmente entre titulados superiores y universitarios, que son claramente los que menos necesitan la formación, y pese a que en un principio esta modalidad estaba prevista para personas sin cualificación.

"Entre 2007 y 2014 la contratación de personas con titulación superior ha aumentado un 343% y la de las que no superan el nivel de primaria un 153%. La mitad de ellos se estaban formando como camarero (35.357 jóvenes) o dependiente de tiendas y almacenes (26.404 jóvenes)" señala el informe.

Por lo que carece de toda lógica formar a ingenieros y graduados universitarios en trabajos catalogados como elementales según la Clasificación Nacional de Ocupaciones, y que no guardan ninguna relación con su formación o titulación.

Por lo que el Gobierno está utilizando la siempre necesaria formación en la empresa como mecanismo para reducir la tasa de paro juvenil y como coartada para que las empresas contraten de forma precaria y barata a jóvenes, ya que en la mayoría de los casos los empleados tienen una retribución menor a la que deberían tener, nulos o escasos costes de cotización por parte de la empresa y multitud de bonificaciones y beneficios fiscales.

2.5. Expedientes de Regulación de Empleo.

"Favorecer la flexibilidad interna de las empresas como vía alternativa al despido", esta era, sin duda, una de las principales metas que proponía la presente reforma. Por lo que en este apartado trataremos de observar la tendencia que siguen los despidos, en comparación con otras medias alternativas, como son la reducción de jornada laboral o la suspensión temporal del contrato, y como estas medidas tienen normalmente carácter colectivo, es por ello que usaremos como indicador los expedientes de regulación de empleo, tanto en el número de procedimientos como el de trabajadores afectados.

El expediente de regulación de empleo (ERE) es un procedimiento administrativo contemplado en la legislación laboral por el cual una empresa ante una situación de crisis o dificultad pretende reducir la jornada laboral, suspender temporalmente el contrato o despedir a un conjunto de empleados.

Desde la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2012, como vemos en el siguiente gráfico, el número de procedimientos de ERE evoluciona favorablemente, ya que se da un claro descenso según las estadísticas, si bien hay que señalar que a comienzos del 2012 ascendió bruscamente.

Grafico 2.16 Evolución de procedimientos de ERE.



Fuente: INE.

Con respecto a los trabajadores afectados, se observa que sigue una tendencia similar a la de procedimientos, ya que en año 2012 se vieron afectados un total de 483.313 trabajadores, y en el 2016 fueron 74.283 empleados, casi seis veces menos.

Grafico 2.17 Evolución trabajadores afectados por ERE.



Fuente: INE.

De esos 74.283 trabajadores afectados, 22.240, casi el 30% corresponden a despidos colectivos, mientras que en el 2012 estos suponían solo el 12% del total, el 60% de los trabajadores se vio involucrado en procedimientos de suspensión de contrato y el 10% restante, 7.657 trabajadores, se vieron afectados por procedimientos de reducción de jornada.

Tabla 2.16 Trabajadores afectados por despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada

AÑO	DESPIDOS COLECTIVOS	SUSPENSIÓN DE CONTRATO	REDUCCIÓN DE JORNADA	TOTAL
2012	82.876	300.713	99.724	483.313
2013	70.351	234.116	75.505	379.972
2014	35.875	92.234	31.457	159.566
2015	24.572	62.298	13.652	100.522
2016	22.240	44.386	7.657	74.283
TOTAL	235.914	733.747	227.995	1.197.656

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

Por tanto, pese a que el número de EREs y trabajadores afectados ha ido disminuyendo en los últimos años, si nos fijamos en el contenido de estos procedimientos, se observa como los despidos colectivos han ganado protagonismo frente al resto de medidas alternativas.

Así lo expresa UGT, “la evolución señala que los despidos colectivos han ido ganando peso en el total, desde un 17,1% en 2012 hasta un 29,9% en 2016. La suspensión de contratos pierde peso entre 2012 (62,2%) y 2014 (57,8%), recupera en 2015 (62,0%) y vuelve a bajar en 2016 (59,8%). Finalmente, la reducción de jornada pasa de representar en 2012 el 20,6% de los procedimientos, al 10,3% en 2016” (2017: 17).

“A pesar de la aparente mejoría en términos acumulados, tras cinco años de reforma laboral los datos ponen de manifiesto que los procedimientos de regulación de empleo se han visto favorecidos por los mecanismos introducidos en la reforma laboral de 2012, dado que la nueva legislación laboral favoreció el uso de estos mecanismos como forma de flexibilización, al relajar las condiciones que suponen una causa y eliminar la autorización administrativa, permitiendo un uso abusivo que se demuestra en la intensidad del crecimiento inmediatamente después de su aprobación” (UGT, 2017: 17).

Por lo que se puede observar, como las reducciones de jornada y suspensiones temporales de contrato no han logrado reducir la proporción de despidos colectivos, teniendo en cuenta que estas medidas eran creadas con la finalidad de aumentar la flexibilidad interna de las empresas y evitar los despidos.

Parece una clara contradicción el hecho de que la reforma laboral de 2012 por un lado abarate el despido, dando mayores facilidades, como eliminando algunos requisitos y rebajando la indemnización, y por otro lado, trate de impulsar medidas como reducciones de jornada laboral y modificaciones de las condiciones de trabajo como alternativa al despido.

2.6. Evolución de los salarios y costes laborales.

El empleo, sin duda, tiene un papel fundamental en la economía, ya que los salarios que reciben los trabajadores a cambio de realizar su trabajo por lo general representan su principal fuente de ingresos y, por tanto, repercute en su capacidad de gasto, que a su vez influye en el consumo y el PIB.

Por otro lado, desde el punto de vista de las empresas, los salarios representan un coste, los costes laborales, que incluyen no solo los sueldos y salarios pagados a los empleados, sino también los costes no salariales que representan las cotizaciones sociales a la Seguridad Social. Por ello, los salarios y costes laborales son un factor determinante de la competitividad empresarial.

En el presente trabajo, resulta interesante hacer un seguimiento de la evolución de los salarios y costes laborales, puesto que para muchos economistas neoliberales y la práctica totalidad de los organismos económicos, tanto nacionales (Banco de España), como internacionales (OCDE, FMI, BCE y Comisión Europea), incluido el Gobierno de España, la posible solución a la crisis económica pasaba por llevar a cabo una devaluación salarial, con el objetivo de incrementar la competitividad vía reducción de precios, para conseguir aumentar la tasa de exportaciones y lograr, de este modo, un impulso al crecimiento de la economía española.

De esta forma, para muchos autores, economistas y el propio Banco de España, es evidente que la reforma laboral de 2012 ha propiciado una devaluación salarial, aunque no sea un objetivo explícitamente reconocido de la reforma. Pero el aumento de poder del empresario frente a los trabajadores a través de varios procedimientos como la mayor facilidad de despido, la posibilidad de que la empresa decida unilateralmente la modificar las condiciones de trabajo, y la mayor facilidad para llevar a cabo el descuelgue salarial, no dejan lugar a duda de que la presente reforma facilita la reducción salarial de los trabajadores.

Además se producen otra serie de circunstancias que también contribuyen a esta disminución de los salarios, como son. Por un lado, la crisis económica, con la alta tasa de paro y, por otro lado, la política de austeridad llevada a cabo por el Estado, con importantes recortes en el gasto público y en los salarios de los funcionarios.

Para observar si efectivamente, como consecuencia de todo esto, se está produciendo una devaluación salarial en los años de crisis económica y después de la entrada en vigor de la reforma, utilizaremos como indicador los Costes

Salariales por Trabajador de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)¹³ que elabora el INE.

Según esta fuente, en el año 2008 el crecimiento salarial es del 5,1%, sin duda, un buen dato para los trabajadores, pero a partir de ahí comienza una moderación o caída del crecimiento, 3,2% en 2009, el 1% en 2010, 1,1% en 2011 y a partir del 2012, con la nueva normativa, una variación negativa de los salarios.

Estas variaciones de los costes salariales resulta interesante relacionarlas con el Índice de Precios al Consumo (IPC), que proporciona el INE, para de esta forma observar la pérdida o ganancia de poder adquisitivo de los trabajadores y sus familias.

En este sentido, hay que tener en cuenta que en los años que transcurren desde el 2010 hasta el 2013, el crecimiento de los salarios es inferior al crecimiento de la inflación, medida por el incremento anual del Índice de Precios al Consumo, lo que significa una pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores y las familias en este periodo de recesión. Como vemos desde el 2010 hasta el 2013, se produce una pérdida salarial real de 7,3 puntos.

Tabla 2.17 Evolución del IPC y costes salariales nominales y reales.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Coste salarial nominal	1	1,1	-0,6	0,0	-0,1	1	-0,1
IPC media anual	1,8	3,2	2,4	1,4	-0,2	-0,5	-0,2
Coste salarial real	-0,8	-2,1	-3,0	-1,4	0,1	1,5	0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

En el 2014 siguen cayendo los salarios de media -0,1%, pero el IPC negativo, permite un inapreciable incremento real del 0,1%. Un año después, en 2015, se produce una mejora de los costes salariales, con un incremento del 1%, y esta vez sí, acompañado de una bajada del IPC de -0,5%, lo que permite la recuperación de poder adquisitivo por parte de los trabajadores. En el año 2016 el aumento del salario real de los empleados de nuevo es inapreciable, solo un 0,1%.

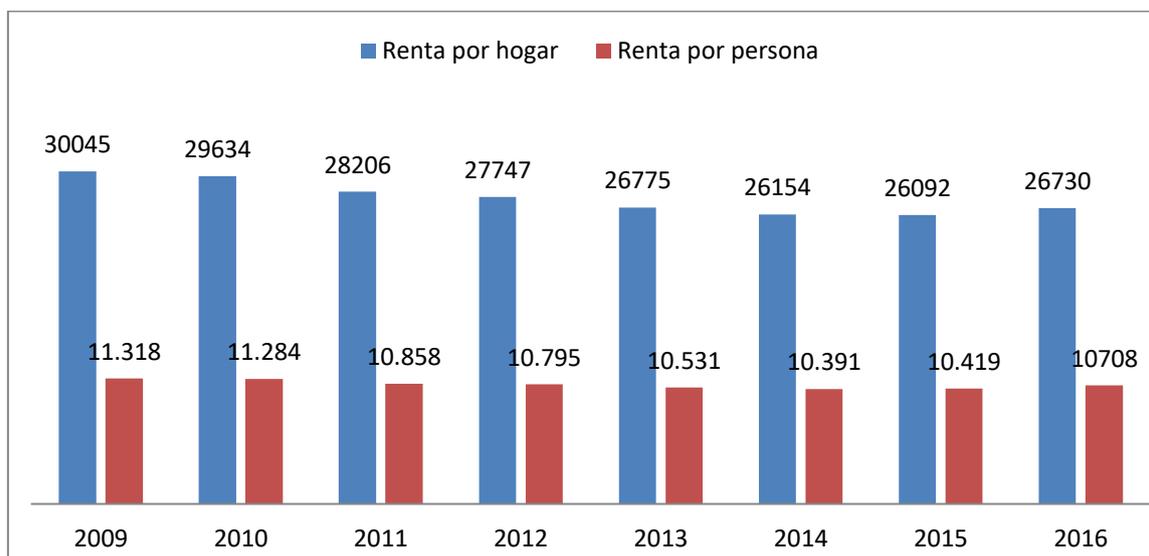
Junto al coste salarial nominal y real, otro indicador bastante orientativo y fiable que nos muestra la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores y las

¹³ La ETCL es la fuente de información fundamental para la elaboración del Índice de coste laboral armonizado (ICLA), que forma parte de los indicadores que la Oficina de Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT) solicita a los países del área euro con el objeto de medir la convergencia de los costes laborales en los estados miembros.

familias, es la renta anual neta media por hogar y persona que también proporciona el Instituto Nacional de Estadística.

Según los datos, podemos ver en el gráfico 2.18 como desde el comienzo de la recesión económica vemos una continua caída tanto de la renta media por persona, como de la renta media por hogar, que la reforma laboral no contribuyó a reducir, ya que en el 2011 la renta por hogar era 28.206€ y en la última fecha, el 2016, es 26.730€, una caída considerable, igual que ocurre con la renta media por persona, reduciéndose casi un 4% en cinco años.

Gráfico 2.18 Evolución de la renta media anual por hogar y persona.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Debemos detenernos y tener en cuenta un aspecto muy importante que distorsiona las estadísticas en cuanto a la evolución de los salarios y los costes laborales, es el llamado “efecto composición”. Durante los años de crisis, en los que se destruye tanto empleo, la mayoría de esos puestos de trabajo son de carácter temporal, de jornada parcial, trabajos menos cualificados y con salarios inferiores a la media.

Estas circunstancias provocan una sobrevaloración de las cifras de evolución de los salarios, como reconoce el propio Banco de España, lo que explica ese alto crecimiento en el 2008 y que en los sucesivos años hasta 2012, en menor medida, pero también aumenten los salarios. Por lo que hay que tener en cuenta que el proceso de devaluación salarial, es aún mayor que el que refleja el INE en su Encuesta Trimestral de Costes Laborales.

A continuación, trataremos de relacionar los efectos que esta devaluación salarial provoca tanto en la producción como en la competitividad, puesto que desde el Gobierno y muchos organismos económicos, la justifican alegando que supondrá una mejora de la competitividad de la economía española y aumento de las exportaciones.

En este sentido, debemos recordar que la devaluación salarial, medida por los costes salariales, viene acompañada de un continuo descenso del crecimiento del PIB en los años más intensos de crisis. Por lo que se puede observar que dicha devaluación, no ha contribuido a aumentar la producción y el empleo (como muchos economistas defienden), ya que de ser así, debería verse reflejado en la evolución del PIB.

Como explica Pérez Infante (2015: 274), “esta contradicción es consecuencia de que el análisis en el que se basan los economistas neoliberales que defienden la devaluación salarial es parcial, al considerar preferentemente la dimensión de los salarios como coste laboral de las empresas y marginar o apenas considerar la otra dimensión que tienen los salarios, como ingreso de los trabajadores y determinante de una parte importante del consumo privado del conjunto de la economía, máxime si se tiene en cuenta que los asalariados representan más del 80% del total de la población ocupada”.

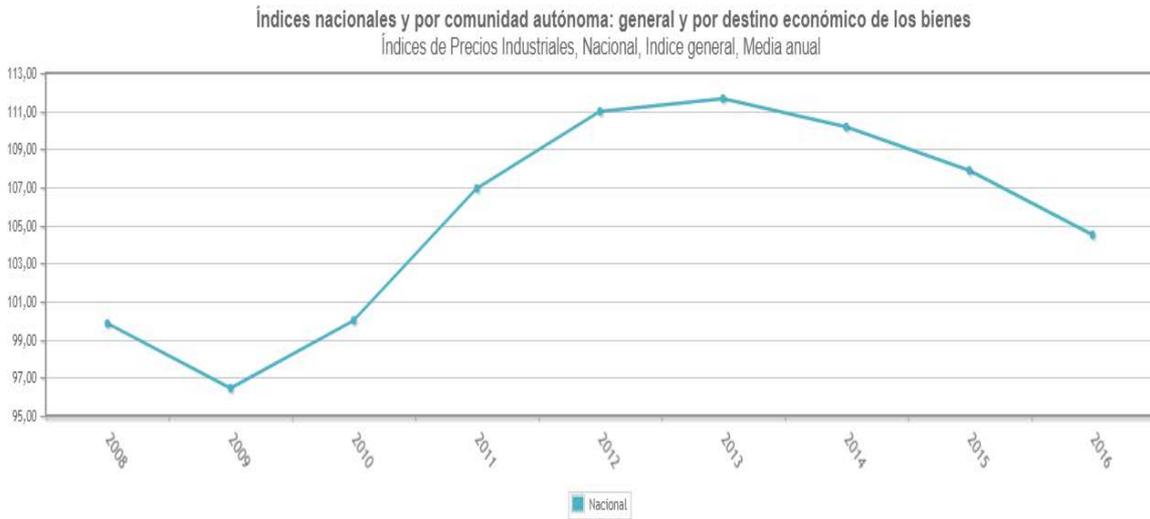
Es decir, volviendo a la expresión del PIB que recordemos es $PIB=DA=C+I+GP+(X-I)$, la disminución de los salarios y los costes laborales beneficia las exportaciones (X), pero por otro lado, perjudica el consumo privado (C) al caer la renta de los trabajadores y familias, ya que entorno al 60% del PIB corresponde al consumo privado.

Por otra parte, para ver la relación que la reducción de los costes salariales tiene en la competitividad y en los precios, utilizaremos el Índice de Precios Industriales (IPRI), el cual lo define el INE como un indicador coyuntural que mide la evolución mensual de los precios de los productos industriales fabricados en el primer paso de su comercialización, es decir, los precios de venta a salida de fábrica, excluyendo los gastos de transporte, comercialización y el IVA facturado.

Según estos datos que proporciona el INE, podemos ver que los precios de los productos industriales se incrementan desde el 2009, siguiendo una tendencia totalmente distinta a los salarios y costes laborales que disminuyen a partir de este año siendo, en principio, algo poco coherente y contradictorio.

Por lo tanto, la mejora de la competitividad no se debe al abaratamiento relativo de los productos españoles ya que, en realidad, pese al descenso de los costes laborales, los precios de los productos se encarecen.

Grafico 2.19 Evolución Índice de Precios Industriales.



Fuente: INE.

Esto ocurre porque en los precios industriales influyen otros factores a parte de los salarios de los trabajadores como son los márgenes de beneficio de las empresas, el precio del petróleo y la energía, o el aumento de la carga impositiva, aspectos que han influido encareciendo los precios de los productos fabricados en España desde el 2009.

Conclusiones.

A lo largo de la historia de nuestra democracia, los continuos partidos políticos que han entrado al gobierno han elaborado multitud de reformas laborales. Todas ellas tenían básicamente los mismos objetivos: reducir el paro y crear empleo. También coinciden en los medios empleados para lograr estos fines, ya que casi todas las reformas incorporaban medidas orientadas a un aumento de la flexibilidad laboral, que se traduce en una desregularización del mercado de trabajo, la mayoría de las veces recomendado por organismos e instituciones internacionales.

Considerando los efectos que sobre el mercado de trabajo ha tenido la coyuntura económica y tras analizar las principales reformas que se llevaron a cabo en España desde la creación del Estatuto de los Trabajadores de 1980, podemos llegar a la conclusión de que las reformas laborales por si solas no crean ni destruyen empleo, ya que éste depende del ciclo económico que se da en el momento de ser aprobadas y en los años posteriores.

De entre todas las reformas laborales realizadas en España, destaca con nombre propio la reforma laboral de 2012, la cual constituye el objeto central de nuestro estudio. Esta reforma está considerada la más importante y trascendente de todas las que se han realizado en nuestro país debido a la naturaleza de las medidas que incorpora, las cuales afectan a aspectos tan relevantes del derecho laboral como son la contratación, el despido, la suspensión de contratos, las modificaciones de las condiciones de trabajo o la formación profesional.

Esta reforma laboral aprobada en un contexto económico totalmente adverso, con una tasa de paro del 22,5% y más de 5.273.600 desempleados, tenía como principal objetivo entre otros muchos, reducir la tasa de desempleo, disminuir la temporalidad y crear empleo estable cuanto antes.

Sin embargo, después de cinco años desde su entrada en vigor, el balance que se desprende al observar los resultados de la reforma, sobre todo, los que afectan al mercado laboral, es que no ha sido capaz de solucionar los principales problemas que éste tenía, que no son otros, que el alto desempleo, sobre todo juvenil, y la elevada temporalidad en la contratación.

Con respecto al desempleo, hay que señalar, que ha disminuido considerablemente con respecto al 2012, debido a la mejora de la economía que se produjo a partir del año 2014, en el que España puso fin a la crisis y comenzó la recuperación económica. Recuperación que se debe, fundamentalmente, más a factores externos a la economía nacional que a las medidas adoptadas por el Gobierno durante la crisis, como es la reforma laboral. Pese a todo, la tasa de paro cinco años después ronda el 18%, una cifra muy elevada comparada con la de otros países europeos e inaceptable para la mayoría de la sociedad.

La ocupación pese que ha crecido desde el 2014, todavía se encuentra en cifras inferiores a las de antes de la reforma laboral. Y la tasa de actividad es la menor en 10 años.

La mejora del paro general no se verifica si atendemos al paro juvenil y de larga duración, que también eran dos claros objetivos marcados para la reforma. Respecto a la situación laboral de los jóvenes, ésta requiere mención especial, ya que con una tasa de paro entorno al 50%, el doble que la media de la zona Euro y la segunda más alta después de Grecia, se encuentran en una situación dramática.

El descenso del desempleo y la tasa de paro, guarda mucha relación con el descenso de la población activa que se ha llevado a cabo desde el 2012, poniéndose de manifiesto que se está produciendo un efecto desánimo entre los trabajadores, que debido a las escasas expectativas laborales se ven obligados a abandonar la búsqueda de empleo o a emigrar a otros países. Este efecto desanimo es mayor entre los trabajadores de más de 55 años, y sobre todo, entre los jóvenes.

Hay que destacar, que esta mejora del desempleo se hace a consta de un aumento de la precariedad laboral, la temporalidad y la pérdida de la calidad en el empleo.

De tal manera, que la reforma laboral no ha servido para incrementar la contratación indefinida como se pretendía, puesto que solamente alrededor del 9% de los contratos nuevos son indefinidos, teniendo en cuenta, además, que las empresas se están aprovechando del contrato de apoyo a emprendedores que aparece recogido como indefinido en las estadísticas del SEPE, pero con la particularidad de tener un periodo de prueba de un año.

La reforma laboral tampoco ha logrado disminuir la temporalidad en la contratación, ya que más del 90% de los contratos que se firman cada año son temporales, además de reducirse la duración media de éstos e incrementarse notablemente los contratos para un periodo de tiempo inferior a una semana.

Si en vez de fijarnos en los contratos que se realizan cada año, atendemos a la tasa de temporalidad, hay que señalar, que ésta ha aumentado año tras año desde que entró en vigor la nueva normativa, hasta situarse por encima del 25%, la segunda más alta de la UE.

El empleo a jornada laboral parcial ha sido la única modalidad de empleo que ha crecido durante la crisis y desde la puesta en marcha de la reforma. Hay que resaltar, que la mayoría de éste, entorno al 60%, es involuntario, por lo que es una señal más de precariedad laboral.

También hay que indicar que gran parte del empleo que se está creando está relacionado con la construcción y la hostelería, siendo las dos secciones de actividad que más han crecido en el último año. Esto señala que el modelo de crecimiento de la economía está volviendo a lo de siempre, a trabajos poco cualificados y de escaso valor añadido.

Es por ello, que la posible solución al alto desempleo y temporalidad que tiene España sea el cambio de modelo productivo, hacia actividades innovadoras, relacionadas con las tecnologías y las ingenierías, aumentando el gasto en formación y en I+D+I.

Por último, uno de los efectos más importantes de la reforma laboral ha sido la devaluación salarial, la cual no constituía un objetivo expreso pero, debido a las medidas introducidas, parece que la reforma sí ha favorecido su desarrollo. Esta devaluación ha sido defendida desde el Gobierno y multitud de organismos económicos internacionales alegando que supondría un aumento de la competitividad y las exportaciones, vía reducción de precios y costes laborales.

Lo cierto es que este planteamiento teórico no se ha dado en la práctica, ya que la disminución de los salarios no ha contribuido a incrementar la competitividad de las empresas españolas. El motivo es que en el precio de los productos, no solo influyen los costes laborales, sino que también influyen los márgenes de las empresas, los costes de las energías o los impuestos entre otros.

Lo que sí ha provocado la devaluación salarial, en cambio, ha sido una notable pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores y, con ello, un descenso de la demanda agregada y la producción de las empresas.

Para finalizar, ante todas estas evidencias es muy complicado posicionarse de forma favorable a la reforma laboral de 2012, puesto que aunque se ha creado empleo desde el 2014, parece que éste se debe más a la coyuntura económica que a las medidas introducidas en la reforma. Medidas que, sin duda, si han influido en una pérdida de calidad del empleo sobre todo en lo que se refiere a temporalidad y precariedad.

Bibliografía.

- AEDGSS. (2017). *INFORME SOBRE EL ESTADO SOCIAL DE LA NACIÓN*.
- BERENGUERAS, J. M. (28 de Marzo de 2014). *¿Qué es la deflación y cuáles son sus efectos?*
Obtenido de elperiodico.com:
<http://www.elperiodico.com/es/economia/20140328/que-es-la-deflacion-y-cuales-son-sus-efectos-3225750>
- CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. (2015). *EL FRAUDE DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE*.
- DATOSMACRO. (s.f.). www.datosmacro.com.
- España. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de febrero de 2012, 36: 12483-12546.
- España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de Octubre de 2015, 255: 100224-100308.
- EUROSTAT. (s.f.). <http://ec.europa.eu/eurostat>.
- GARRIDO, H. (27 de Octubre de 2016). *Una temporalidad "enquistada" afea la tasa de paro más baja en España desde el año 2009*. Obtenido de www.20minutos.es:
<http://www.20minutos.es/noticia/2873241/0/epa-tercer-trimestre-2016/>
- GOMEZ, M. (23 de Julio de 2016). *España, entre los países con más empleo a tiempo parcial involuntario*. Obtenido de elpais.com:
https://elpais.com/economia/2016/07/23/actualidad/1469272660_177645.html
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. (s.f.). <http://www.ine.es/>.
- LAZARO, T. (4 de Octubre de 2016). *El drama del paro juvenil en España: Sigue siendo más del doble que el de la zona euro*. Obtenido de [vozpopuli.com](http://www.vozpopuli.com):
http://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/drama-juvenil-Espana-Sigue-doble_0_959304512.html
- MAYO, F. 1. (2012). *52 reformas desde la aprobacion del Estatuto de los Trabajadores en 1980*.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEURIDAD SOCIAL. (s.f.). <http://www.empleo.gob.es/index.htm>.
- PEREZ INFANTE, J. I. (2015). Las reformas laborales en la crisis economica: su impacto economico. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, 246-281.
- RODRIGUEZ LOPEZ, J. (23 de abril de 2014). *El peligro de la deflacion*. Obtenido de economistasfrentealacrisis.com: <http://economistasfrentealacrisis.com/el-peligro-de-la-deflacion/>
- SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL. (s.f.). www.sepe.es.
- SOCIAL, M. D. (2017). *Informe sobre la evolucion del empleo*. Obtenido de <http://www.lamoncloa.gob.es>:

http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/documents/2017/refc20170113e_1.pdf

UGT. (2016). *Cuatro años de reforma laboral: evolucion del empleo, la contratacion, los despidos, la negociacion colectiva y los salarios.*

UGT. (2017). *Cinco años de reforma laboral: evolucion del empleo, la contratacion, los despidos, la negociacion colectiva y los salarios.*

VELASCO, D. (10 de Octubre de 2012). *Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados.* Obtenido de [eleconomista.es](http://www.eleconomista.es):
<http://www.eleconomista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html>