



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Las reformas laborales en el mercado de trabajo español:
una aproximación al análisis de los efectos de la Reforma
Laboral de 2012**

Presentado por Tsvetoslav Minkov Hitrov

Tutorizado por Iván Boal San Miguel

Segovia, 9 de junio de 2020

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	1
--	----------

CAPÍTULO 1 **REFORMAS LABORALES**

1.1 Recorrido Histórico (1980-2010).....	4
1.2 Reforma laboral de 2012: Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero	10

CAPÍTULO 2 **ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL Y POLÍTICAS DE EMPLEO**

2.1 Caracterización económica del mercado de trabajo español	18
2.1.1 Oferta de trabajo.....	18
2.1.2 Demanda de trabajo.....	23
2.2 Análisis de las políticas sociolaborales de empleo	28
2.2.1 Políticas pasivas.....	29
2.2.2 Políticas activas.....	30
2.2.3 Incidencia de la reforma laboral de 2012 en las políticas de activación de empleo.....	32

CAPÍTULO 3 **EFFECTOS DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL**

3.1 Actividad, empleo y paro: 2005-2019.....	34
3.2 Contratación indefinida y temporal: 2005 – 2019.....	37
3.3 Nivel salarial e índice de precios de consumo: 2005 – 2019.....	40

.....

CONCLUSIONES.....	43
--------------------------	-----------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45
--	-----------

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica nº 2.1: tasa de actividad durante el periodo 1960 – 2020.....	19
Gráfica nº 2.2: flujos migratorios durante el periodo 1998 – 2018.....	20
Gráfica nº 2.3: gráfica de población en 1980.....	21
Gráfica nº 2.4: gráfica de población en 2018.....	22
Gráfica nº 2.5: porcentaje de población ocupada en función del sector económico durante el periodo 1990 - 2000.....	25
Gráfica nº 2.6: porcentaje de población ocupada en función del sector económico durante el periodo 2001 – 2009.....	25
Gráfica nº 2.7: porcentaje de población ocupada en función del sector económico durante el periodo 2010 – 2019.....	26
Gráfica nº 3.8: población activa durante el periodo 2005 – 2019.....	34
Gráfica nº 3.9: población ocupada durante el periodo 2005 – 2019.....	35
Gráfica nº 3.10: población parada durante el periodo 2005 – 2019.....	36
Gráfica nº 3.11: contratación temporal durante el periodo 2005 – 2019.....	38
Gráfica nº 3.12: contratación indefinida durante el periodo 2005 – 2019.....	39
Gráfica nº 3.13: contratación indefinida y temporal durante el periodo 2005-2019.....	40
Gráfica nº 3.14: IPC y coste salarial por trabajador durante el periodo 2006-2019.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla nº 1.1: sucesión cronológica de las reformas laborales.....	13
Tabla nº 1.2: principales características de las reformas laborales.....	14
Tabla nº 2.3: población ocupada por sectores económicos durante el periodo 1990 – 2008.....	24
Tabla nº 2.4: población ocupada por sectores económicos durante el periodo 2008 – 2019.....	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura nº 2.1: Distinción entre políticas de empleo pasivas y activas.....	2
---	---

Introducción y justificación del tema

A lo largo de la historia democrática de España se han encadenado sucesivas reformas del mercado de trabajo con el objetivo de paliar diferentes imperfecciones, que se han ido poniendo de manifiesto debido a la influencia de numerosos factores, como pueden ser los flujos demográficos, crisis económicas, cambios políticos, etc. Se trata de una trayectoria que engloba desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, hasta la reforma del mercado laboral en 2012. Este es el contexto que enmarca el presente trabajo.

Desde el punto de vista académico, resulta interesante el objeto de estudio, ya que se van a analizar las reformas laborales más destacadas en el mercado de trabajo español desde la década de los años 80, destacando especialmente la reforma de 2012 por la importancia que tiene debido a las condiciones adversas de la crisis económica de 2008. De esta manera, se puede obtener una perspectiva económica acerca de la política reformista en el mercado de trabajo español y acerca de sus objetivos, sus causas y sus características, para entender en profundidad lo que caracteriza a las relaciones laborales en España y cuál es su tendencia económica.

Los principales objetivos de este trabajo son dos: por un lado, valorar las funcionalidades y la forma en la que influyen las reformas laborales acaecidas sobre el mercado de trabajo, y por otro, evaluar los efectos de la crisis económica de 2008 sobre el mercado de trabajo y sobre todo la influencia en la que incide la reforma de 2012 para paliarlos. Para tal fin, el método de análisis que se va a utilizar es descriptivo, a través del cual se van a analizar datos estadísticos del mercado laboral junto con su posterior extracción de conclusiones, para ser comparados con los objetivos legislativos inicialmente propuestos por las reformas laborales.

Con todo ello el trabajo se estructura, tras esta introducción, en tres capítulos: un primer capítulo que engloba las Reformas Laborales en España, en el que se realiza un recorrido cronológico de las reformas surgidas desde el año 1980 hasta la reciente reforma del año 2012, poniéndose especial énfasis en esta última. Un segundo capítulo que recoge el análisis económico y político del mercado de trabajo español, en el que se implementa un análisis del mercado laboral desde el punto de vista de la oferta y la demanda de trabajo, con el fin de poner de manifiesto las deficiencias que han de ser objeto de la implementación de políticas económicas orientadas a tal fin, así como se realiza un análisis de las políticas de empleo en España y su consideración en la reforma laboral de 2012. Un tercer capítulo destinado específicamente a los efectos de la reforma laboral de 2012, y finalmente, un apartado en el que se resumen las principales conclusiones extraídas.

CAPÍTULO 1

REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA

1.1 Recorrido Histórico (1980-2010)

Es necesario, en primer lugar, realizar un breve análisis del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a su origen y composición para entender mejor las posteriores reformas del mercado de trabajo español.

En 1980, el Gobierno formado por la Unión de Centro Democrático (UCD) junto con la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), aprueban el Estatuto de los Trabajadores; por su parte, Comisiones Obreras (CCOO) queda al margen por voluntad propia. De esta manera el Estatuto de los Trabajadores se encuentra formado por tres principales títulos (Gómez, Contreras, & García, 2008):

Título I. *De la relación individual de trabajo:* a grandes rasgos, hace referencia a tres etapas por las que pasa la relación laboral. La contratación, desarrollo y extinción del contrato de trabajo.

Título II. *De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa:* se refiere principalmente a la representación de los trabajadores en la empresa.

Título III. *De la negociación colectiva y de los convenios colectivos:* este capítulo se centra en la regulación y aplicación de los convenios colectivos y la negociación colectiva.

También quedan elaboradas las diferentes formas de contratación por las que se regirán las relaciones laborales en España (Gómez et al., 2008):

Contrato de obra o servicio determinado: en esta modalidad contractual la principal característica es el acuerdo de antemano de la obra o servicio concretos que específicamente se van a realizar. Tiene una duración limitada en el tiempo, aunque incierta.

Contrato eventual o por circunstancias de la producción: se trata de una modalidad excepcional en el transcurso de la actividad productiva de una empresa. Se aplica en casos de exceso de demanda y se deben indicar con precisión las causas y la duración del fenómeno.

Contrato de trabajo en prácticas: se incorpora esta modalidad para aquellas personas que recientemente obtuvieron una titulación académica con el objetivo de desarrollar sus conocimientos y poner en práctica lo aprendido. Se puede aplicar este contrato durante los dos años siguientes a la finalización de los estudios y tiene una duración de 12 meses. Si tras el tiempo transcurrido se realiza un contrato de trabajo ordinario, quedan computables los 12 meses anteriores a efectos de antigüedad laboral.

Contrato de formación: este tipo de contratación se establece para aquellos trabajadores de 16 años, aplicando una reducción sobre la jornada laboral, la remuneración y las cotizaciones a la Seguridad Social hasta el cumplimiento de la mayoría de edad legalmente establecida en los 18 años.

Contrato a tiempo parcial: se aplica en aquellos casos en los que la jornada laboral sea inferior a la jornada laboral ordinaria establecida en 40 horas semanales.

Contrato de relevo: la finalidad de esta modalidad contractual es la sustitución de un trabajador jubilado a tiempo parcial por otro procedente de la Oficina de Empleo.

Contrato de interinidad: tiene como objetivo la sustitución de trabajadores con derecho de reserva de su puesto de trabajo o para cubrir vacantes durante los procesos de selección hasta que el puesto de trabajo quede definitivamente cubierto.

Contrato de lanzamiento de nueva actividad: esta modalidad contractual se aplica durante el lanzamiento de nuevos productos o servicios, creación de nuevos procesos productivos o la apertura de una nueva línea de producción o centro de trabajo.

De esta manera, queda articulado el Estatuto de los Trabajadores como base primordial a la legislación laboral española junto con el desarrollo de las distintas modalidades de contratación, que posteriormente serán susceptibles de modificación con las sucesivas reformas laborales para su perfeccionamiento, mejora y ajuste a la realidad socioeconómica cambiante. A continuación, se detalla la sucesión de las reformas laborales más relevantes en el mercado de trabajo español, en orden cronológico.

1. Primera Reforma Laboral del año 1984

La primera reforma laboral nace en un escenario de elevada tasa de desempleo llegando a alcanzar un 20% en el año 1984, siendo una tasa muy superior a los años anteriores. Junto con una realidad socioeconómica un tanto convulsa debido a la crisis de los años 80 y la preparación de la economía española para el Tratado de adhesión de España a la Unión Europea que se haría efectivo en 1986. El principal objetivo de esta reforma laboral era la creación de empleo ya que existía un elevado número de parados superior a 2.500.000 personas y para ello se desarrolló por primera vez la modalidad contractual temporal (Vela, 2014).

Las innovaciones en materia de contratación introducidas por esta reforma son las siguientes (Gómez, et al., 2008):

- **El contrato de fomento del empleo:** se introduce en el panorama nacional una nueva modalidad contractual con el objetivo de reducir la elevada tasa de desempleo.
- **El contrato eventual por circunstancias de la producción:** se recalca la necesidad de expresar detalladamente las causas y la duración de aplicar esta modalidad contractual.
- **El contrato de trabajo en prácticas:** se amplía el tiempo de celebración de este contrato pasando de dos a cuatro años posteriores a la finalización de los estudios.
- **El contrato de formación:** el límite superior de edad se amplía pasando de los 18 a los 20 años de edad.
- **El contrato a tiempo parcial:** se modifica estableciendo un nuevo límite de dos tercios de jornada laboral ordinaria.
- **El contrato de lanzamiento de nueva actividad:** esta modalidad se podrá renovar cada tres meses hasta un límite de tres años.

“La primera reflexión importante que se deduce [...] es que el número de contratos temporales realizados [...] aumentaron en casi dos millones en términos absolutos, pasando de 2.547.611 en 1985 a 4.432.547 en 1993, lo que supone un aumento del 73%.”
(Gómez et al., 2008)

El significativo aumento de la contratación temporal se debió al *contrato de fomento del empleo* que propició una realidad laboral con exceso de contratos temporal, ya que amplía el abanico de aplicación de esta modalidad contractual a cualquier trabajador desempleado y

suprime los topes de contratación establecidos según el tamaño de la plantilla de trabajadores en cada empresa. Esto ocasiona un ámbito de aplicación indefinido en el que cualquier trabajador y empresa pueden incluirse y beneficiarse de la renovación semestral con un tope máximo de tres años (Vela, 2014). Debido a ello, se originó la necesidad de otra reforma laboral para solventar la situación. Sin embargo, la reforma laboral cumplió con éxito su objetivo de reducir el número de parados y crear empleo a costa de elevar la contratación temporal.

2. Segunda reforma laboral del año 1994

Esta segunda reforma del mercado de trabajo de 1994 se puede considerar una de las más trascendentales que ha habido en la trayectoria de España hasta ese momento, debido a la necesidad de converger con las economías europeas, tanto por la situación del mercado laboral, así como por la fuerte reforma sobre Estatuto de los Trabajadores (Vela, 2014).

El Gobierno encargado de llevar a cabo esta reforma fue el Partido Socialista Obrero Española (PSOE) al mando de Felipe González, que aprobó la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, sin contar con el apoyo de agentes sociales como empresarios y sindicatos, ocasionando la famosa huelga general de 1994 por la reforma laboral impulsada por UGT y CCOO que contó con un 90% de apoyo (Melgar, 2013).

Las medidas más destacables de esta reforma laboral son (Gómez, et al., 2008):

- Legalización de la Empresa de Trabajo Temporal (ETT).
- Integración de los jóvenes en el mercado de trabajo mediante el impulso de los contratos de prácticas.
- Disminución del alcance del famoso *contrato de fomento de empleo* para incentivar la contratación indefinida.
- Liberalización de las relaciones laborales mediante la creación de movilidad funcional y geográfica, la creación de grupos profesionales y la ampliación de las opciones del despido objetivo.

Uno de los objetivos primordiales de la reforma laboral fue la disminución de las elevadas tasas de contratación temporal que ocasionó la anterior reforma con la incorporación del contrato de fomento de empleo. Lejos de ser cumplido este objetivo, la contratación temporal tuvo un efecto inverso, aumentando así de 5.836.314 millones en 1994 a 9.386.140 millones en 1997, a pesar de las limitaciones legales al contrato de fomento de empleo. Esto es debido a que los empresarios buscaban alternativas de contratación temporal hasta tal punto que la empleabilidad temporal se había integrado en las prácticas empresariales (Vela, 2014). Así pues, se puede afirmar que la reforma laboral de 1994 no consiguió cumplir con el objetivo de reducir el elevado número de contrataciones temporales quedando expuesta la necesidad de articular una nueva reforma para solventar esta problemática que lleva años imperando en el panorama laboral español.

3. Tercera reforma laboral del año 1997

Ahora gobernaba el Partido Popular que, al mando de José María Aznar, impulsó la tercera reforma del Estatuto de los Trabajadores junto con los principales agentes sociales (CEOE, CEPIME, CCOO y UGT). A pesar de que la situación económica empezaba a mejorar debido al

impulso demográfico en la década de los 90 por la llegada de inmigrantes que proporcionaban fuerza de trabajo flexibles, la estimulación de la demanda de todo tipo de bienes y condiciones muy ventajosas de financiación por la integración de España en la Unión Europea; las dos anteriores reformas laborales no habían conseguido su objetivo en materia de contratación indefinida y la realidad en el mercado laboral español apuntaba a la necesidad de otra reforma laboral (Melgar, 2013).

Los principales objetivos de esta reforma son los siguientes (Gómez, et al., 2008):

- Impulsar la contratación indefinida a través de la creación de una nueva modalidad contractual, el *contrato de fomento de la contratación indefinida*, con menor indemnización para el despido objetivo declarado improcedente.
- Se suprime el contrato por lanzamiento de nueva actividad para disminuir la temporalidad en el empleo.
- Para fomentar la contratación a los jóvenes, se modificó el contrato de formación y el contrato de prácticas.

Durante el periodo 1998-2001 la contratación temporal no disminuyó, sino que se incrementó en 2.060.082 al final de este periodo registrando un aumento del 19,3%. Si bien es cierto que lo hizo a un ritmo más lento. Y respecto a la finalidad de impulsar la contratación indefinida, ésta sí se consiguió, alcanzando por primera vez el millón de contratos indefinidos pasando de los 970.964 contratos equivalentes a un 8,4% en 1998 al 1.304.087 contrato equivalente a un 9,3% en 2001 según el anuario de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Social.

Por lo tanto, se trata de la primera reforma laboral que consiguió cumplir con cierto éxito sus objetivos prioritariamente marcados.

4. Cuarta reforma laboral del año 2001

Al principio de la década de los años dos mil, la situación económica era mucho mejor que años atrás, traduciéndose principalmente en una notable disminución del número de parados. Esto, en parte era debido a los buenos resultados de la última reforma laboral y con la finalidad de que perpetuaran, junto con algunas medidas destinadas a fomentar la contratación parcial e incentivar la conversión de los contratos temporales en indefinidos, el Gobierno de José María Aznar aprobó por decreto ley la reforma de 2001. Sus objetivos se centraban, en esta ocasión, en modificar los siguientes contratos laborales (Gómez, et al., 2008):

- **Contrato para la formación:** para celebrar esta modalidad contractual, la edad del trabajador debe estar entre los 16 y los 21 años de edad, excepto si pertenece a alguno de estos colectivos:
 - desempleado minusválido
 - personas desempleadas durante más de tres años
 - extranjeros durante los primeros dos años de su permiso de trabajo
 - desempleados en riesgo de exclusión social
 - personas desempleadas que realicen cursos de inserción laboral
- **Contrato a tiempo parcial:** ya no se considera una modalidad contractual independiente. Se considera contratación a tiempo parcial cualquier jornada que no cumple con el horario máximo establecido en convenio colectivo.
- **Contrato eventual por circunstancias de la producción:** pasa de los trece meses y medio a los doce meses máximos legalmente establecidos.

- **Contrato de inserción:** es una nueva modalidad contractual para el personal al servicio de la administración pública cuyo objetivo es la experiencia laboral para la realización de una obra o servicio de interés general.

Es importante destacar que, durante los siguientes años a esta reforma, tanto la contratación temporal como la indefinida siguieron aumentando. En términos absolutos los contratos indefinidos pasaron de 1.304.087 en 2001 a 1.542.838 en 2005 y los temporales pasaron de 12.752.397 en 2001 a 15.622.127 en 2005 según los datos del anuario de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; quedando nuevamente latente la problemática del exceso de contratos temporales frente a los indefinidos, pues los primeros representaban algo más del 90% del total de contrataciones en el mercado de trabajo español.

5. Quinta reforma laboral del año 2006

A pesar de los frutos de la anterior reforma laboral, la contratación temporal seguía siendo uno de los mayores problemas en el mercado laboral. Debido a esto, se puso de manifiesto la necesidad de volver a ejecutar otra reforma. En este caso, la presidencia del gobierno pertenecía a José Luis Rodríguez Zapatero del Partido Socialista que negociando con los principales agentes sociales sacó adelante el Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (Melgar, 2013).

Esta reforma también fue impulsado por la Unión Europea en el marco normativo del proceso de Lisboa¹ para conseguir que la economía de Europa sea la más competitiva y alcance el pleno empleo en 2010. En vista a los resultados, este objetivo no fue conseguido (Gómez, et al., 2008).

Los principales objetivos que la reforma pretendía conseguir son:

- Fomentar la contratación indefinida
- Reformar la legislación laboral para regular la contratación temporal
- Modificar la protección por desempleo de ciertos colectivos específicos para mejorarla

En cuanto a las consecuencias producidas por la reforma, es digno de mencionar, en primer lugar, que el promotor fue el Partido Socialista y como tal, su tendencia política está orientada hacia la protección social. De esta manera, la reforma se caracteriza por aplicar subvenciones y no abordar los problemas estructurales del mercado laboral. Así pues, hasta el año 2008 se produce un pequeño aumento de la contratación indefinida pero rápidamente se estanca manifestando ser una reforma coyuntural que no incide en el problema de fondo (Vela, 2014).

¹ El concepto de estrategia o proceso de Lisboa engloba un plan de desarrollo de la Unión Europea, aprobado por el Consejo Europeo en marzo del 2000 en Lisboa. En esta reunión los Jefes de Gobierno de la UE acordaron hacer que la economía europea sea la más próspera y competitiva a nivel mundial y así poder alcanzar el pleno empleo de una forma sostenible y dinámica en 2020. (Ministerio de ciencia)

6. Sexta reforma laboral del año 2010

Es una reforma muy importante puesto que se trata del primer plan de acción contra los efectos de la crisis de 2008. Ante una realidad socioeconómica complicada en la que se han destruido más de dos millones de puestos de trabajo y ha crecido el desempleo en casi dos millones y media de personas duplicando la tasa de paro hasta acercarse a un 20% (RDL 10/2010, de 16 de junio.).

Aun ostentando la presidencia del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero impulsó de forma unilateral el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo con el objetivo de (Ministerio de trabajo e inmigración, 2010):

- Disminuir la tan marcada dualidad del mercado laboral entre los contratos temporales e indefinidos.
- Aumentar la flexibilidad interna de las empresas para facilitar el despido cuando existan causas objetivas.
- Optimizar las labores de intermediación laboral.
- Fomentar la empleabilidad de los colectivos en riesgo de exclusión social.

Para ello, el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo cuenta con cuatro capítulos:

Capítulo I: Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo.

Capítulo II: Medidas para favorecer la flexibilidad interna de las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.

Capítulo III: Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.

Capítulo IV: Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal.

En cuanto a los resultados respecto a la consecución de los objetivos de esta reforma laboral es difícil valorar si han sido positivos o negativos puesto que dos años más tarde se elaboró la reforma laboral de 2012, una de las más grandes del mercado de trabajo español. No hubo ningún resultado destacable ya que, por un lado, apenas hubo margen de maniobra entre ambas reformas y, por otro lado, la tendencia del mercado laboral se regía por la crisis económica desde 2008. Destacando un aumento de la tasa de paro desde 2010 hasta 2012 pasando de los 4.048.493 a los 5.667.900 de trabajadores según datos de la Encuesta de Población Activa. Las principales características de esta reforma han puesto de manifiesto que se trata de una cierta precursora de la reforma de 2012 debido a la exigencia de las condiciones del mercado de trabajo.

1.2 Reforma laboral de 2012: Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero

Debido a la grave crisis económica de 2008 que ha puesto de manifiesto las debilidades del mercado de trabajo español, se aprobó con urgencia el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero. Esta ley fue aprobada al amparo del art. 86 de la Constitución española, el cual sostiene ateniéndonos a su dicción literal que:

“en caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general” (art. 86.1 CE).

De esta manera, se puede hablar de una urgente necesidad de legislar que no afecta a instituciones básicas, derechos, deberes y libertades, que se justifica en primer lugar en 5.667.900 de parados en el primer trimestre de 2012 según la Encuesta de Población Activa. En segundo lugar, la destrucción de empleo entre los jóvenes cuya tasa de paro entre los menores de 25 años se situaba casi en el 50% (RDL 3/2012, de 10 de febrero). Y, en tercer lugar, en que el número de afiliados a la Seguridad Social disminuyó en un 12,5% y el gasto mensual de prestaciones por desempleo pasó de 1.280 millones de euros en 2007 a 2.584 millones de euros en 2011 (RDL 3/2012, de 10 de febrero). Estos son algunos de los graves efectos producidos por la crisis económica de 2008, sin contar la trayectoria problemática que ha tenido el mercado laboral a lo largo de la historia como puede ser la alta contratación temporal y la concentración de la actividad económica en pequeñas y medias empresas, entre otros.

Ante esta situación, el Real Decreto pretende revitalizar el mercado de trabajo español otorgando flexibilidad empresarial para una adecuada gestión de los recursos humanos y así evitar despidos, aportar mayor seguridad a los trabajadores para mantener su empleo y crear puestos de trabajo para los jóvenes, un colectivo muy vulnerable con dificultades para la integración en el mercado laboral, a esta idea se la denomina mediante el concepto de la “flexiseguridad²”. Además, pretende promover medidas orientadas a garantizar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y reforzar el mercado de trabajo para hacerlo más sostenible y sobre todo competitivo a nivel extra nacional con el objetivo de converger con las principales economías europeas (RDL 3/2012, de 10 de febrero).

Una vez justificada la urgente necesidad de legislar, habría que destacar en mayor profundidad los factores que llevan a ello. Desde el punto de vista de la oferta de trabajo nos encontramos con una tasa de actividad en descenso debido principalmente al comportamiento pro cíclico del mercado de trabajo español en el que es muy fácil crear empleo y muy fácil destruirlo porque se trata en mayor medida de puestos de trabajo de baja cualificación compuestos por las pequeñas y medianas empresas que forman aproximadamente el 94,8 % del tejido empresarial español (Ruesga M. S., 2015). La incorporación en las últimas décadas de la mujer en el mercado de trabajo ha propiciado un aumento de la oferta de trabajo que tiende hacia el desequilibrio en cuanto a la demanda de empleo de las empresas puesto que estas no son capaces de

² La estrategia de la flexiseguridad tiene un componente doble. Por un lado, hace referencia a la flexibilidad necesaria los empresarios para aumentar su competitividad y abaratare al entorno cambiante y, por otro lado, la seguridad de los trabajadores para encontrar empleo estable y de calidad, asegurando una idónea protección social para los trabajadores en situaciones de transición e incertidumbre. (BBVA, 2018)

absorber tanta fuerza de trabajo. Un país con 4.781.247 de población envejecida, en enero de 2012 según la base de datos de la Seguridad social, en aumento con dificultades de sostener el sistema de pensiones de jubilación. Y, desde el punto de vista de la demanda tenemos un mercado de trabajo orientado a generar empleo poco cualificado y no muy competitivo a nivel externo, es un problema de la estructura productiva ya que tenemos un sistema de regulación muy rígido respecto con otros países europeos y el efecto se traduce en mayor volatilidad del empleo (Ruesga M. S., 2015). De esta manera, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero promueve una mayor flexibilización de las relaciones laborales para que las empresas puedan adaptarse mejor a la situación económica y aumentar su competitividad, y también pretende crear las condiciones necesarias para que la economía vuelva a crear empleo y generar la seguridad necesaria para los trabajadores.

Para abordar estos problemas y hacer efectivos los propósitos reformadores, la reforma laboral de 2012 se estructura de la siguiente manera (RDL 3/2012, de 10 de febrero):

- **CAPÍTULO I. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.**
 - **Artículo 1. Intermediación laboral:** De ahora en adelante las empresas de trabajo temporal actuarán como agencias de colocación.
 - **Artículo 2. Formación profesional y contratos para la formación y el aprendizaje:** En este artículo se regula el límite de edad, la duración, el tiempo de trabajo efectivo y las limitaciones, entre otros, para los contratos de formación y aprendizaje.
 - **Artículo 3. Reducción de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje:** Recoge la reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

- **CAPÍTULO II. Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo.**
 - **Artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores:** Se introduce una nueva modalidad contractual para fomentar la contratación indefinida.
 - **Artículo 5. Contrato a tiempo parcial:** En este artículo se delimitan las horas extraordinarias legalmente establecidas para los contratos a tiempo parcial.
 - **Artículo 6. Trabajo a distancia:** Se otorga mayor regulación al teletrabajo, recogido en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.
 - **Artículo 7. Bonificación de cuotas para transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos:** Establece que las empresas recibirán una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes, durante tres años. En el caso de las mujeres será de 58,33 euros/mes.

- **CAPÍTULO III. Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.**
 - **Artículo 8. Clasificación profesional:** Se establece la clasificación profesional mediante grupos profesionales caracterizados por recoger tanto las funciones como el salario específico.
 - **Artículo 9. Tiempo de trabajo:** El tiempo de trabajo se establecerá mediante convenio colectivo o por acuerdo entre los trabajadores y el empresario. Si no hubiera pacto, será la empresa encargada de establecerlo.
 - **Artículo 10. Movilidad funcional:** En este artículo se establecen las reglas básicas por las que se debe regir la movilidad funcional.

CAPÍTULO 1

- **Artículo 11. Movilidad geográfica:** La movilidad geográfica quedará sujeta a lo dispuesto en este artículo.
 - **Artículo 12. Modificación sustancial de condiciones de trabajo:** La modificación sustancial de las condiciones de trabajo se regirán en base a lo dispuesto en este artículo.
 - **Artículo 13. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor:** En este caso se flexibiliza el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
 - **Artículo 14. Negociación colectiva:** Una de las novedades de este artículo es el otorgamiento de prioridad al convenio de empresa frente al sectorial estatal.
 - **Artículo 15. Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada:** Se aplica una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o de fuerza mayor.
 - **Artículo 16. Reposición del derecho a la prestación por desempleo:** Este artículo se aplicará en los supuestos contemplados en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores o en procedimientos concursales.
- **CAPÍTULO IV. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.**
 - **Artículo 17. Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores:** Disminuye en ocho meses el período establecido en el artículo 15.5 ET.
 - **Artículo 18. Extinción del contrato de trabajo:** En este caso se aplican cambios de gran importancia respecto al despido colectivo y el despido objetivo con la finalidad de disminuir los costes de despido a las empresas. Todo esto se establece con base en el concepto de flexiseguridad.
 - **Artículo 19. Fondo de Garantía Salarial:** En empresas que cuenten con menos de 25 trabajadores se establece un nuevo régimen de pago del FOGASA.
 - **CAPÍTULO V. Modificaciones de la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.**

Este último capítulo recoge una serie de modificaciones procesales en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social relativas a:

- **Artículo 20. De la jurisdicción y de la competencia**
- **Artículo 21. De los actos procesales**
- **Artículo 22. De la evitación del proceso**
- **Artículo 23. De las modalidades procesales**

Tras exponer la estructura orgánica del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero se puede afirmar que es una de las reformas al Estatuto de los Trabajadores más relevantes que se ha hecho desde que fue aprobado en 1980, debido a la grave situación de crisis económica que hace frente y a su extenso articulado e implicación en el cambio de numerosos aspectos de las relaciones laborales en España.

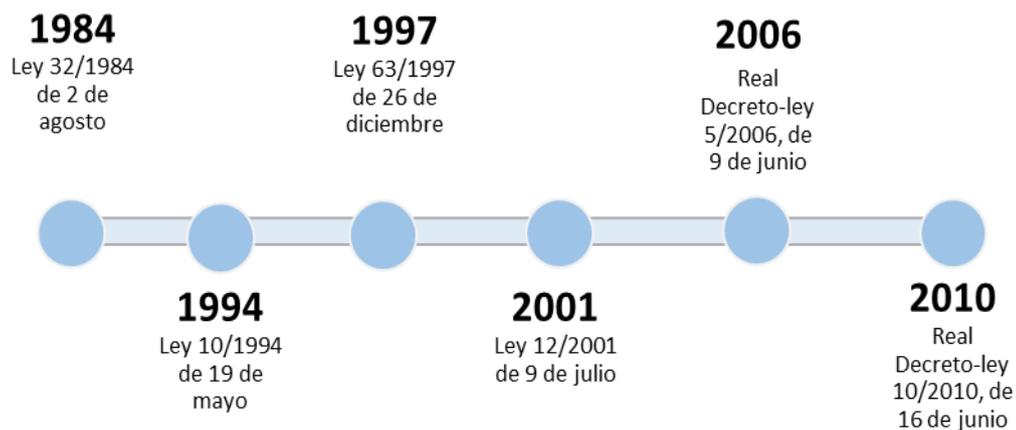
En resumen, como sostienen José Luis García Delgado y Rafael Myro, la reforma de 2012 y sus posteriores ajustes cambian profundamente el marco institucional de las relaciones laborales

en España hacia la flexibilización de la salida del empleo, hacia una potenciación del uso de medidas de flexibilidad interna en las empresas y la reducción de rigideces de los salarios. También se otorga derecho a la actuación de las agencias privadas de colocación y se reforman las políticas activas de empleo. (García Delgado & Myro, 2019)

A continuación, y para finalizar el primer capítulo relativo a las reformas del mercado de trabajo español se ha confeccionado un gráfico temporal de la cronología de las reformas laborales para ver de manera ilustrativa a golpe de vista la sucesión de reformas laborales y un cuadro sintético a modo de comparativa que permite a simple vista apreciar las principales características, objetivos, alcance y eficacia de las mismas.

Tabla nº 1.1

Sucesión cronológica de las reformas laborales



Fuente: elaboración propia.

En la tabla número 1.1 se observa de forma directa el año de implantación de la sucesión de las reformas laborales más destacadas en el mercado de trabajo español. De esta forma se otorga una visión de conjunto entre cada una de las reformas.

En la siguiente tabla número 1.2, por su parte se detallan con más precisión las diferentes reformas laborales en cuanto a la situación socioeconómica del año en la que se implanta cada una de ellas, las características que las diferencian, así como sus objetivos para reparar deficiencias del mercado laboral y la eficacia que han obtenido respecto a sus objetivos. Por otro lado, se ha omitido la reforma laboral de 2012 ya que esta se detalla con más precisión a lo largo del presente trabajo.

CAPÍTULO 1

Tabla nº 1.2

Principales características de las reformas laborales

	SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA	CARACTERÍSTICAS	OBJETIVOS	EFICACIA
Reforma de 1984 (Ley 32/1984 de 2 de agosto)	<p>Un 20% de elevada tasa de desempleo</p> <p>Crisis de los años 80</p> <p>Preparación de la economía española para la adhesión a la UE</p>	<p>Se desarrolla por primera vez la contratación temporal</p>	<p>Creación de empleo ante más de 2.500.000 desempleados</p>	<p>Aumento de un 73% de la contratación temporal</p> <p>Disminución del desempleo</p>
Reforma de 1994 (Ley 10/1994 de 19 de mayo)	<p>Necesidad de converger con las principales economías europeas</p> <p>Exceso de contratación temporal</p> <p>brecha entre la contratación temporal e indefinida</p>	<p>Legalización de la ETT</p> <p>Fomento de contratos en prácticas</p> <p>Creación de movilidad funcional y geográfica, creación de grupos profesionales y ampliación de opciones del despido objetivo</p>	<p>Disminución de las elevadas tasas de contratación temporal ocasionadas por la anterior reforma</p>	<p>Efecto inverso, aumentando así la contratación temporal de 5.836.314 millones en 1994 a 9.386.140 millones en 1997</p>
Reforma de 1997 (Ley 63/1997 de 26 de diciembre)	<p>Impulso demográfico por la llegada de inmigrantes</p> <p>Estimulación de la demanda de bienes</p> <p>Condiciones de financiación favorables impuestas por el BCE</p>	<p>Creación del contrato de fomento de la contratación indefinida</p> <p>Eliminación del contrato de lanzamiento de nueva actividad</p> <p>Modificación del contrato de formación y el de prácticas</p>	<p>Fomentar la contratación indefinida</p> <p>Disminuir la temporalidad en el empleo</p> <p>Incentivar la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo</p>	<p>Aumento en un 19,3% de la contratación temporal</p> <p>Aumento de la contratación indefinida en un 0,9%</p>

REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA

<p>Reforma de 2001 (Ley 12/2001 de 9 de julio)</p>	<p>Notable disminución del número de parados</p> <p>Próspera situación económica</p>	<p>Modificación de las siguientes modalidades contractuales: contrato para la formación, contrato a tiempo parcial, contrato eventual por circunstancias de la producción y contrato de inserción</p>	<p>Reconversión de las contrataciones temporales en indefinidas para disminuir la brecha entre ambas</p>	<p>Continuo aumento de la contratación temporal e indefinida</p> <p>La temporal pasa de 12.752.397 en 2001 a 15.622.127 en 2005 y la indefinida pasa de 1.304.087 en 2001 a 1.542.838 en 2005</p>
<p>Reforma de 2006 (Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio)</p>	<p>Exceso de contratación temporal en el mercado de trabajo</p>	<p>Modificación de la legislación laboral para mejorar la utilización de la contratación temporal</p> <p>Medidas de impulso de la contratación indefinida</p>	<p>Fomentar la contratación indefinida</p> <p>Regular la contratación temporal</p> <p>Mejorar la protección por desempleo de ciertos colectivos específicos</p>	<p>Hasta el año 2008 se produce un pequeño aumento de la contratación indefinida pero rápidamente se estanca con la llegada de la crisis de 2008</p>
<p>Reforma de 2010 (Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio)</p>	<p>Efectos devastadores sobre el mercado laboral como consecuencia de la crisis de 2008</p> <p>Destrucción de más de 2.000.000 de puestos de trabajo</p> <p>Aumento de la tasa de desempleo hasta casi un 20%</p>	<p>Elaboración y puesta en marcha de medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo, favorecer la flexibilidad interna de las empresas, favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas y mejorar la labor de intermediación laboral de las ETTS</p>	<p>Disminuir la dualidad del mercado laboral entre los contratos temporales e indefinidos</p> <p>Aumentar la flexibilidad interna de las empresas para facilitar el despido cuando existan causas objetivas</p> <p>Optimizar las labores de intermediación laboral y fomentar la empleabilidad de los colectivos en riesgo de exclusión social</p>	<p>Escasos efectos positivos</p> <p>Tendencia del mercado laboral a la contracción regida por la crisis económica de 2008</p> <p>Aumento de la tasa de paro desde 2010 hasta 2012 pasando de los 4.048.493 a los 5.667.900</p>

Fuente: elaboración propia.

CAPÍTULO 2
ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL Y
POLÍTICAS DE EMPLEO

2.1 Caracterización económica del mercado de trabajo español

A lo largo de la evolución histórica, el mercado de trabajo de España ha tenido siempre una alta tasa de paro en comparación con las principales economías europeas (Ruesga, Esteban, Ortiz, Trujillo, & Bichara, 2014), debido a ello ha experimentado sucesivas reformas orientadas a solventar esta situación. Para entender mejor el mercado de trabajo español y las características que lo han perfilado, será necesario realizar un breve recorrido desde 1980 hasta 2019. De esta manera, se podrá observar su tendencia general y sus particularidades desde el punto de vista de la oferta y la demanda de trabajo.

La diferencia de la tasa de actividad que ha tenido el mercado de trabajo español respecto a las economías más fuertes de Europa, se ha ido reduciendo desde la segunda mitad de los años ochenta hasta la actualidad, incrementándose la población activa en 9,5 millones de trabajadores, equivaliendo a un crecimiento del 70,24% durante el período que comprende entre 1980 y 2012 (Ruesga et al., 2014).

Es sorprendente que las consecuencias de la crisis económica de 2008 no han producido sobre la población activa el llamado efecto desánimo³, manteniendo una tasa de actividad muy cercana al 60% durante este periodo (Ruesga et al., 2014). Por ello, es imprescindible comprender las características demográficas de España y su evolución reciente para analizar con mayor profundidad la dinámica del mercado laboral en los últimos años.

Así pues, el análisis quedará dividido en dos grandes bloques: oferta de trabajo y demanda de trabajo.

2.1.1 Oferta de trabajo

La oferta de trabajo está formada estadísticamente, por todas las personas mayores de 16 años que trabajan remuneradamente al menos una hora a la semana y aquellas personas que en el momento en cuestión no trabajan, pero se encuentran en búsqueda activa de empleo y están dispuestas a incorporarse al mercado de trabajo de forma inmediata (Serrano, 1993). De manera que, la base de la oferta de trabajo de un país se constituye por su población y la estructura en edades. Así pues, la evolución de la oferta de trabajo está formada por el dinamismo demográfico que hace referencia a la natalidad, emigración e inmigración; y por diferentes factores socioeconómicos, culturales e institucionales que contribuyen a definir la población activa. (Ruesga et al., 2014).

Una vez definida la oferta de trabajo, a continuación, se expondrán algunas características de su estructura en el mercado laboral de España:

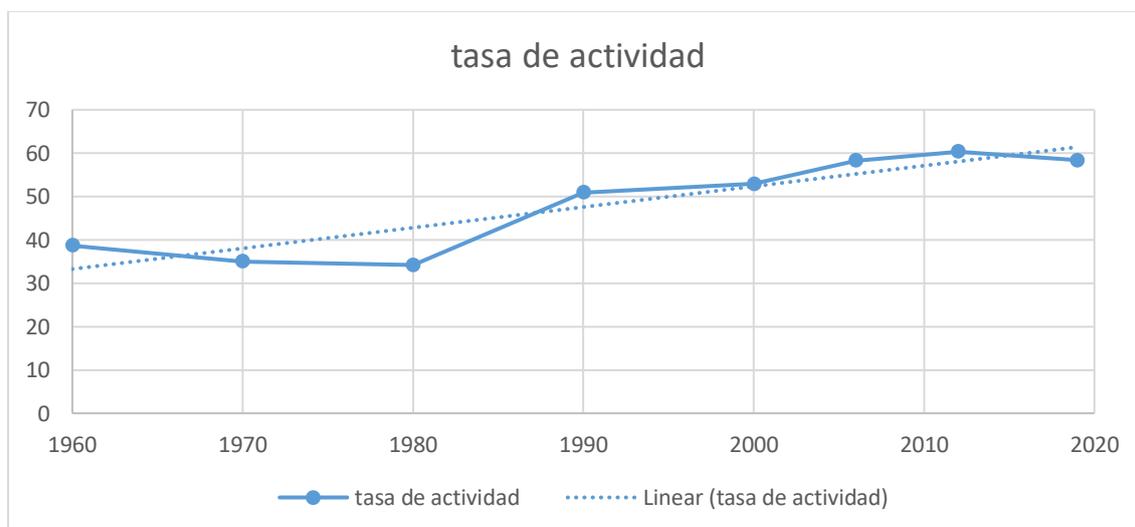
³ El concepto del efecto desánimo en economía laboral hace referencia a la pérdida de voluntad por parte de la población activa para encontrar empleo y como consecuencia se traduce en un estancamiento de la oferta de trabajo. Es bastante común en periodos de grave recesión económica, en los que la población activa pierde las ganas de encontrar un empleo digno acorde a su formación académica o su capacitación profesional, ante un mercado de trabajo inestable y precario (UGT, 2013)

- **Una tasa de actividad en ascenso**

Como se ha explicado con anterioridad, históricamente la tasa de actividad en España ha sido inferior a la de los vecinos europeos. La principal causa se debe a la reducida participación de la mujer en el mercado de trabajo. Durante las décadas de los años sesenta y setenta se produce la industrialización y urbanización del país, y con ello desciende la tasa de actividad femenina en un entorno de raíces culturales fundamentalmente católicas que propician la salida de la mano de obra femenina del mundo rural hacia las actividades domésticas. Todo ello, en un contexto de escasez de demanda laboral impulsando a buena parte de la población femenina a emigrar hacia el exterior. Más tarde, durante los años ochenta se produce un retorno masivo de la mano de obra femenina iniciándose así un proceso de integración en el mercado de trabajo español (Baigorri, 1995). Por otro lado, es importante destacar en cuanto a la tasa de actividad que a partir de la segunda mitad de los años noventa se produce una intensa entrada de inmigrantes hasta el inicio del colapso económico en 2008. Esto generó un ascenso de más del 10% de la tasa de actividad, oxigenando la economía española (Ruesga et al., 2014). Todo ello se muestra en la gráfica número 2.1 donde se puede observar un ligero descenso entre las décadas de los 60 y 80, el posterior significativo aumento de la década de los 80 y el aumento en las décadas de los 90 y 2000.

Gráfica nº 2.1

Tasa de actividad durante el periodo 1960-2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco de España y el INE

- **El cambio en los flujos migratorios**

El crecimiento económico español desde la segunda mitad de la década de los noventa atrajo numerosos flujos migratorios que impulsaron la oferta de trabajo. Sin embargo, la llegada de la crisis económica propició un retorno masivo de población inmigrante, puesto que estaban integrados en sectores económicos que empleaban mano de obra de baja y media cualificación (Ruesga et al., 2014). Estos sectores se encuentran estrechamente vinculados a los ciclos económicos por su hipersensibilidad a las desaceleraciones y periodos de expansión. De esta manera, les resulta muy fácil destruir empleo por no haber invertido recursos en formación

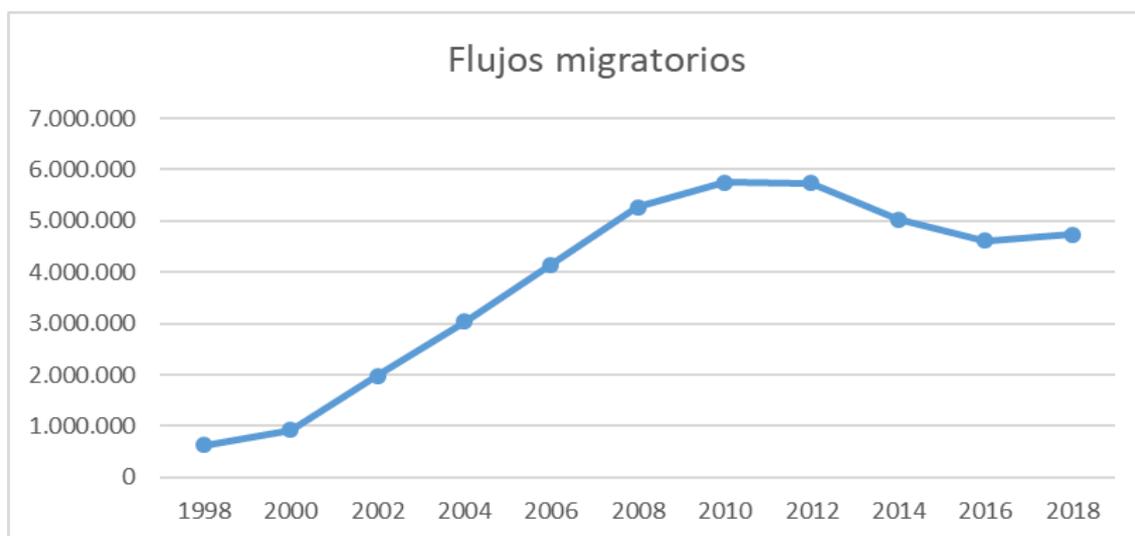
específica, y al mismo tiempo también les resulta muy fácil crear empleo de baja cualificación sin apenas inversión en formación específica. Algunos ejemplos muy claros de este tipo de empleos son aquellos propios del sector de la construcción o del sector agrario y ganadero, así como el sector de la limpieza y los cuidados domésticos o de personas mayores.

Por otro lado, la ardua situación provocada por la crisis económica 2008-2012 ha suscitado un cambio en los flujos migratorios de España. Ahora ocurre lo contrario y un gran número de nacionales (mayormente menores de 40 años) salen al extranjero en busca de oportunidades laborales. De este modo, a partir de 2012 se produce un significativo descenso de la población activa extranjera orientada a trabajar en sectores de baja y media cualificación. En menor medida, pero no menos significativo, también se produce un descenso de la población activa nacional con un alto nivel de formación orientados a trabajar en sectores de alta cualificación con niveles elevados de productividad. Resultando así muy difícil en un futuro recuperar toda la población activa, que dependerá de la evolución que experimente la demanda de empleo en el próximo ciclo económico (Ruesga et al., 2014).

En la gráfica número 2.2 se pueden observar las fluctuaciones demográficas relativas al aumento de la inmigración en España entre los años 1998 y 2010 y al retorno de inmigrantes a países de origen junto con la salida de nacionales hacia países extranjeros en busca de oportunidades laborales acordes a sus niveles formativos.

Gráfica nº 2.2

Flujos migratorios durante el periodo 1998 - 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

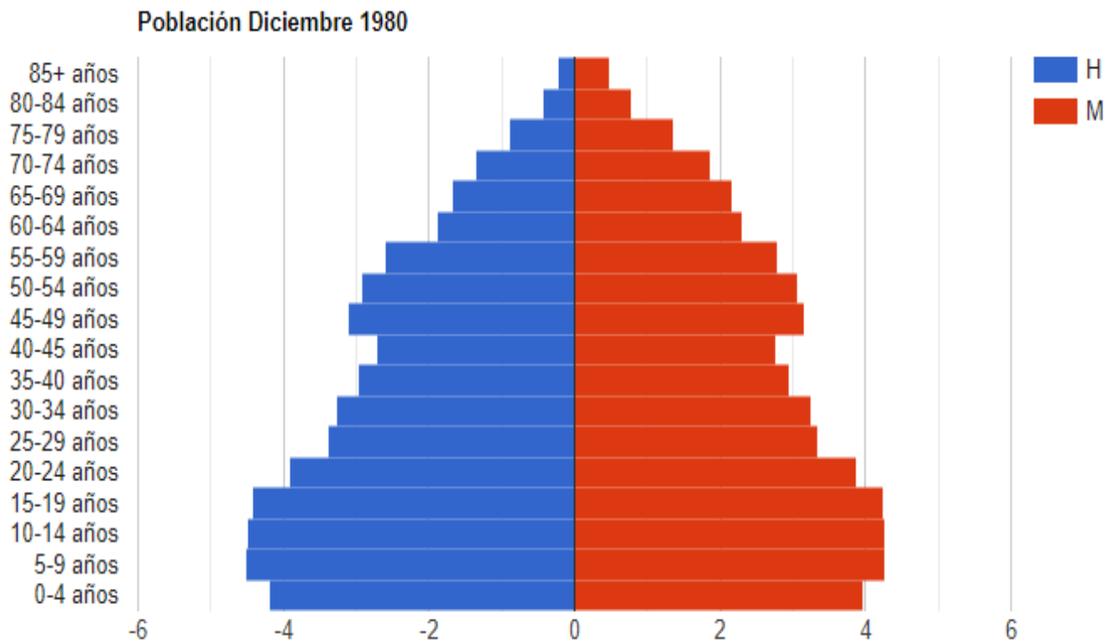
- **Una población que envejece**

En España se produce un intenso proceso de envejecimiento de la población, lo que se puede traducir en problemas de disponibilidad de población activa en el futuro y problemas en cuanto al sostenimiento del sistema de protección social nacional. Es una realidad que la tasa de natalidad ha disminuido significativamente desde mediados de la década de los 60 hasta la actualidad, pasando de 2,77 hijos por mujer a 1,33 hijos por mujer en el año 2016 según lo establecido por resultados del banco mundial. Creando así un progresivo envejecimiento de la fuerza de trabajo, a lo que se sumaría un aumento continuo de la esperanza de vida situándose España en los primeros puestos en el contexto mundial (Ruesga et al., 2014).

En la gráfica número 2.3 se muestra la población española en diciembre de 1980 dividida entre hombres y mujeres en azul y rojo respectivamente en una escala desde los 0-4 años hasta mayores de 85 años de edad. Se distingue una forma piramidal de la población en cuya base se encuentra la mayor cantidad de personas y a medida que la población envejece la pirámide toma forma picuda. Por lo tanto, se trata de una gráfica poblacional estándar, ajustada a la evolución natural de los individuos.

Gráfica nº 2.3

Gráfica de población en 1980

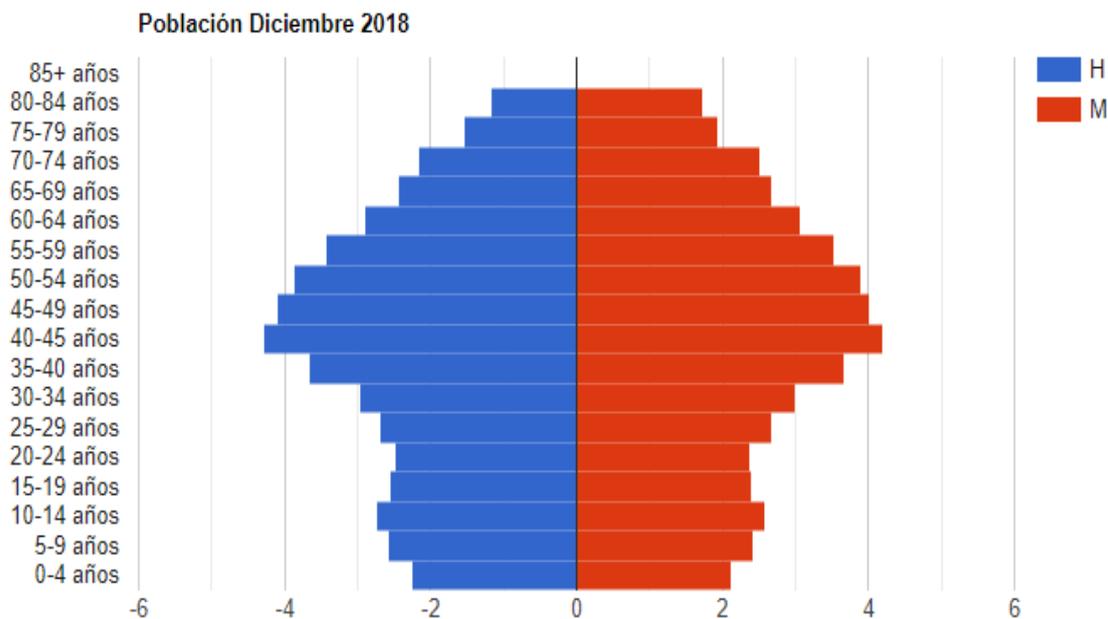


Fuente: Expansión/Datos macro

Sin embargo, la gráfica número 2.4 representa la población española en diciembre de 2018 con los mismos parámetros gráficos que la anterior, pero con una forma diferente relativa a una campana invertida evidenciando el descenso de la natalidad y el envejecimiento de la población. La principal diferencia entre ambas representaciones se manifiesta en la disminución de la natalidad y mortalidad en 2018 respecto a 1980. Las principales causas, entre otras, radican en la mejora de la sanidad que prolonga la vida de la población y la extensión de los métodos anticonceptivos que favorecen el descenso de la natalidad. Estas dos principales causas se deben en primer lugar a la mejora de la economía española como un país desarrollado con avanzadas técnicas sanitarias y, en segundo lugar, a la implementación de la cultura abortiva y anticonceptiva frente a valores católicos y tradicionales con los que históricamente convivía la población española. En definitiva, se trata de una gráfica de población con forma de campana invertida propia de países desarrollados.

Gráfica nº 2.4

Pirámide de población en 2018



Fuente: Expansión/Datos macro

- **Una población cuyo ciclo laboral se acorta**

Es digno de destacar también que el ciclo laboral de la población española cada vez se acorta más debido a imperativos legales y sociales. Los primeros hacen referencia al extenso periodo de escolarización obligatoria y los segundos al aumento de la demanda de servicios educativos universitarios. La crisis económica de 2008 ha propiciado un proceso de retardamiento de la entrada al mercado de trabajo de muchos jóvenes que actualmente optan por una buena inversión en capital humano para así aumentar su empleabilidad a la hora de incorporarse al mercado de trabajo, provocando a su vez un descenso de la oferta de trabajo juvenil. Este aumento de la demanda de capital humano se debe al coste de oportunidad entre una buena inversión en capital humano para ser rentabilizada a largo plazo y la renuncia de dicha inversión. Esto quiere decir que muchos jóvenes renuncian a incorporarse al mercado laboral a corto plazo para rentabilizar a largo plazo su inversión en capital humano. A mayor inversión en capital humano, mayor rentabilidad a largo plazo. De esta manera los trabajadores con titulaciones universitarias reciben mayores salarios que aquellos que carecen de dichas titulaciones. (Falgueras, 2008)

Un proceso que es contrario a la tendencia general durante los años de expansión económica, en los que abandonaban los estudios a temprana edad para incorporarse al mercado de trabajo. También, el ciclo laboral se acorta por el otro extremo referente a la edad de jubilación, puesto que se produce una progresiva reducción de la edad de retiro del mercado de trabajo a través de diferentes mecanismos de jubilación anticipada como la voluntaria o a través de programas de reconversión empresarial (Ruesga et al., 2014)

- **Dualidad del mercado de trabajo español**

Es un problema trascendental que diferencia a dos tipos de trabajadores: insiders y outsiders. Los primeros gozan de un buen marco normativo de protección social junto con un empleo estable, formación específica y buena remuneración; mientras que los segundos desempeñan labores precarias e inestables, de baja cualificación y baja remuneración. En periodos de desaceleración económica, se abre una brecha entre los insiders que mantienen el empleo y los outsiders que rápidamente lo pierden por la sensibilidad de su sector productivo a las crisis económicas. Creando en cierto modo desempleo estructural debido a la incapacidad de ciertos sectores productivos de ajustarse a los cambios y las demandas de la economía (Ferrero, González, Gómez, & Intxausti, 2004).

2.1.2 Demanda de trabajo

La demanda de trabajo está formada por la cantidad de bienes y servicios que se producen en un período y espacio determinados, por lo tanto, se puede afirmar que la demanda de trabajo es una demanda derivada⁴ de bienes y servicios que las personas precisan como miembros de una sociedad para satisfacer sus necesidades (Rosa García, 2016).

En el caso de España, existen dos fases diferenciadas y claramente opuestas de la demanda de trabajo: una fase de intensa expansión desde la década de los años 90 hasta el inicio de la crisis económica de 2008 y una recesión drástica durante los años de 2008 y 2014. La primera de ellas recoge una demanda de trabajo muy intensa referente a un alto crecimiento del empleo, materializándose en un incremento de las tasas del producto interior bruto cercanas al 3% (Ruesga et al., 2014). Este período, de alta demanda de trabajo lógicamente explica fenómenos del mercado laboral como la cada vez mayor incorporación de la mujer al trabajo, una mayor participación juvenil y la llegada masiva de inmigrantes al calor de las demandas de empleo.

La tabla número 2.3 muestra la población ocupada por mil respecto a los sectores de la industria, servicios, construcción y agricultura durante los años de la primera fase de expansión económica. El sector que más capacidad de demanda de trabajo soporta es por excelencia el terciario que ha experimentado un incremento del doble de su capacidad en 1990 hasta la llegada de la crisis en 2008. Cabe precisar que, aunque subsectores como la hostelería y el turismo son los más destacados en la economía española, no son únicamente la causa de este incremento, sino que subsectores como el de la administración pública y los servicios públicos han favorecido notablemente al aumento de la demanda de trabajo. No es sorprendente que por su parte el sector de la construcción ha experimentado también un aumento de la demanda de trabajo doblando así su capacidad en 2008 respecto a 1990 debido a un incremento continuo a lo largo de este periodo. El sector industrial se ha mantenido prácticamente estable con pequeñas variaciones al alza y a la baja cerrando esta fase en 2008 con un pequeño incremento respecto a los datos de 1990. Y, Por último, el sector de la agricultura ha disminuido drásticamente su capacidad de absorción de mano de obra en prácticamente en la mitad de trabajadores en 2008 respecto a 1990, siendo el único sector en decadencia

⁴ Según Francisco Abarza, la demanda derivada es consecuencia de la demanda directa de bienes y servicios ajenos, es decir, demanda indirecta de demanda directa (Abarza, 2020). En la economía laboral este término explica el fenómeno de la demanda de trabajo, la cual deriva de la demanda directa de bienes y servicios que producen las empresas y que por lo tanto necesitan fuerza de trabajo.

CAPÍTULO 2

En definitiva, la intensa demanda de trabajo durante la fase de expansión económica es propia principalmente del sector terciario y el sector de la construcción. Este último, caracterizado por absorber mayormente mano de obra de baja y media cualificación, explicando así los fenómenos de las altas tasas de paro durante la crisis económica. Por su parte, el sector terciario posee una mayor relevancia debido a los subsectores de la hostelería y el turismo cuya mayor parte de mano de obra también está compuesta por trabajadores de baja y media cualificación, pero es un sector de mayor y más constante demanda de trabajo en la economía española, sumando también diferentes subsectores como pueden ser el comercio, las finanzas, las comunicaciones, y los servicios públicos, etc.

Tabla nº 2.3

Población ocupada por sectores económicos durante el período 1990 - 2008

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
1990	1568,7	3069,7	1222,5	6976,7
1991	1418,1	3008,8	1327,1	7271,4
1992	1297,5	2968,4	1266,7	7376,9
1993	1215,9	2690,2	1177,6	7243,2
1994	1203,4	2566,5	1056,8	7261,8
1995	1141	2552,7	1184	7481,9
1996	1130	2553,9	1166,5	7776,3
1997	1135,4	2610	1283,3	8097,9
1998	1158,7	2766,2	1309,1	8398,9
1999	1073,4	2918,5	1481,9	8850,4
2000	1041,1	3004,4	1656,6	9417,1
2001	1092,7	3167,5	1803,6	9802,5
2002	1076,4	3118,7	1952,2	10335
2003	1007,7	3229,8	2052	10803,2
2004	1033,7	3188,8	2161,1	11386,6
2005	1024	3273,9	2287,1	12151,1
2006	995,1	3304,2	2432,3	12846,8
2007	995,4	3287,4	2668,1	13316,6
2008	870,1	3352,8	2679,5	13717,6

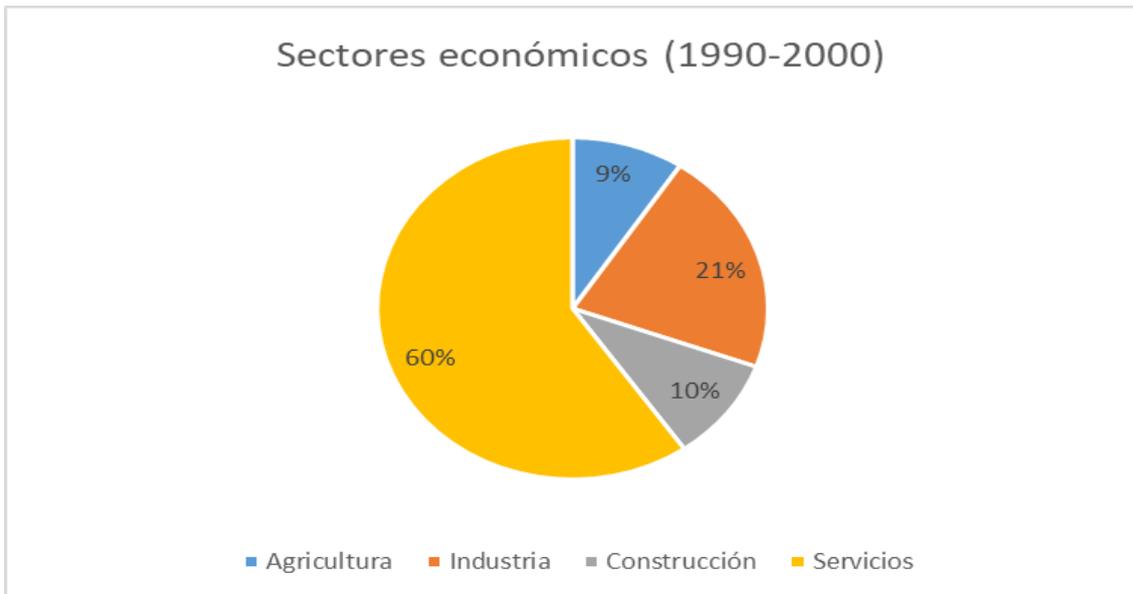
Fuente: elaboración propia a partir de datos del IDESCAT

De forma complementaria para que la extracción de datos tanto de la tabla número 2.3 como de la siguiente tabla número 2.4 sea más ilustrativa, se han incluido tres graficas circulares que representan porcentualmente a los sectores económicos.

La grafica número 2.5 comprende el periodo desde el año 1990 hasta el año 2000.

Gráfica nº 2.5

Porcentaje de población ocupada en función del sector económico durante el periodo 1990 - 2000



Fuente: elaboración propia a partir de datos del IDESCAT

Por su parte la gráfica número 2.6 hace referencia a la década de los años 2000.

Gráfica nº 2.6

Porcentaje de población ocupada en función del sector económico durante el periodo 2001 – 2009



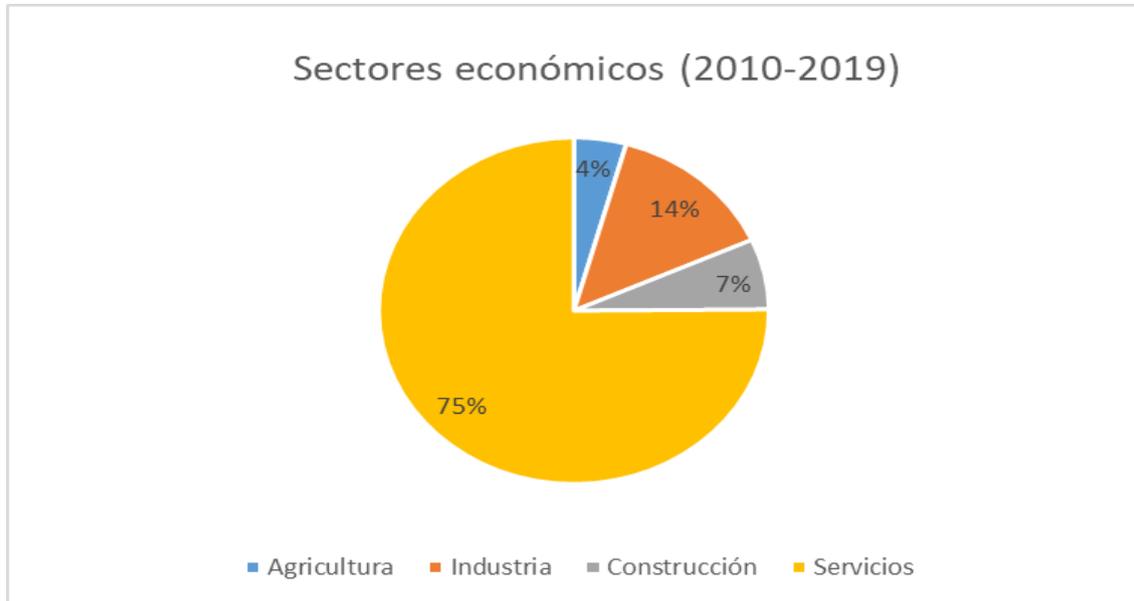
Fuente: elaboración propia a partir de datos del IDESCA

CAPÍTULO 2

Y la gráfica número 2.7 recoge el último periodo comprendido entre los años 2009 y 2019

Gráfica nº 2.7

Porcentaje de población ocupada en función del sector económico durante el periodo 2010 – 2019



Fuente: elaboración propia a partir de datos del IDESCAT

Sin embargo, durante la segunda fase se pusieron de manifiesto tras la crisis de 2008 una serie de carencias respecto a la sostenibilidad. La mayor parte del empleo generado era pro cíclico, de baja y media cualificación ocupado por inmigrantes y jóvenes que abandonaron los estudios a temprana edad, creando efectos negativos en cuanto a la productividad laboral del conjunto del tejido empresarial español (Ruesga et al., 2014).

Así se puede observar en la tabla número 2.4 que, a excepción del sector terciario, el cual presenta un aumento constante de la demanda de trabajo como principal motor de la economía española, el sector de la construcción ha disminuido en la mitad de su capacidad de demanda de trabajo en 2019 respecto a 2008. Esta disminución de demanda se intensifica en el periodo de mayor recesión económica en 2008 – 2014 situándose por debajo del millón de trabajadores. El mayor descenso en las últimas décadas. Volviendo al sector terciario, es digno de destacar que entre los años 2012 y 2014 experimenta un ligero descenso de demanda, pero rápidamente se recupera situándose en 2019 en los valores más altos de la historia. En cuanto al sector industrial, este disminuye constantemente tras la crisis económica de 2008 reflejando unos datos opuestos al ligero pero continuo aumento de demanda durante la etapa anterior relativa a 1990 – 2008. Y el sector de la agricultura continúa disminuyendo constantemente su capacidad de demanda de trabajo situándose en los valores más bajos en 2019.

Tabla nº 2.4

Población ocupada por sectores económicos durante el periodo 2008 - 2019

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2008	870,1	3352,8	2679,5	13717,6
2009	842,5	2930,6	1977,6	13533,8
2010	827,7	2637,9	1668,2	13519,1
2011	778	2578,8	1499,4	13569,9
2012	763	2509,7	1200,8	13291,5
2013	716,5	2378,5	1065,2	12870
2014	809,1	2298,6	942,1	12900,8
2015	717,4	2441,1	1060,6	13235,7
2016	777,4	2481,4	1031,7	13739,2
2017	847,7	2570,9	1081,4	13938,2
2018	833,8	2676,4	1151,9	14212,2
2019	793,9	2763,7	1283,9	15125,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IDESCAT

Por último, es importante destacar que la incorporación de nuevas tecnologías al tejido productivo tiene un componente doble: por una parte, acelera el crecimiento de la productividad de las empresas, pero también, ocasiona una disminución de la demanda unitaria de trabajo (Ruesga et al., 2014). Esto se traduce en una creciente modernización del proceso productivo empresarial y por consiguiente aumento de la productividad, pero también en una disminución de la demanda de fuerza de trabajo y por lo tanto en destrucción de empleo. Se trata de un proceso antagónico que por una parte fomenta la productividad de las empresas y repercute positivamente en la economía española, pero por otra destruye empleo. Desde el punto de vista de la industria 4.0⁵ se puede explicar parte del fenómeno de descenso de demanda de trabajo en el sector de la agricultura y el sector de la industria puesto que los cada vez más modernos procesos productivos y las cada vez más tecnológicas técnicas de trabajo han propiciado un aumento de la productividad por trabajador sustituyendo puestos de trabajo.

⁵ El término de industria 4.0 surgió por primera vez en Alemania a principios de la década de 2010 y hace referencia a una organización de los procesos de producción basada en innovaciones tecnológicas y en dispositivos que se comunican de forma autónoma a lo largo de la cadena de valor (Blanco, Fontrodona, & Poveda, 2017)

2.2 Análisis de las políticas sociolaborales de empleo en España

En este apartado se realizará un estudio general acerca de la tendencia española en cuanto al desempeño de las políticas de empleo. El análisis será dividido en políticas de empleo pasivas y activas, con la finalidad de observar los principales mecanismos internos de cada una de ellas. Tras el análisis económico del mercado de trabajo del punto anterior, se podrá entender, de esta manera, la forma en que se abordan los problemas laborales en nuestro país.

Según lo establecido por Francisco Ramos Martín (2004), las políticas de empleo tanto pasivas como activas se pueden clasificar en la siguiente tipología:

- **Seguro de desempleo:** Se trata de una prestación contributiva que puede ser de carácter público o privado.
- **Asistencia al desempleo:** Se otorga asistencia de desempleo en caso de necesidad para paliar los efectos que puede ocasionar.
- **Políticas activas de desempleo:** Engloban todas las actividades referentes a la formación, orientación, el empleo público, etc..
- **Workfare:** Se obliga al sujeto necesitado a asumir un compromiso bien sea de formación o de actividad a cambio de la prestación otorgada.
- **Incentivos al trabajo:** Con el objetivo de crear empleo, se conceden subvenciones o desgravaciones al trabajador o a la empresa.
- **Renta de ciudadanía garantizada:** Se concede una renta básica incondicional a todos los ciudadanos de un país por el hecho de serlo y vivir en sociedad. La definición conceptual de esta tipología de política sociolaboral se encuentra íntimamente ligado con la definición que otorga William Beveridge ⁶ al concepto de la Seguridad Social como:

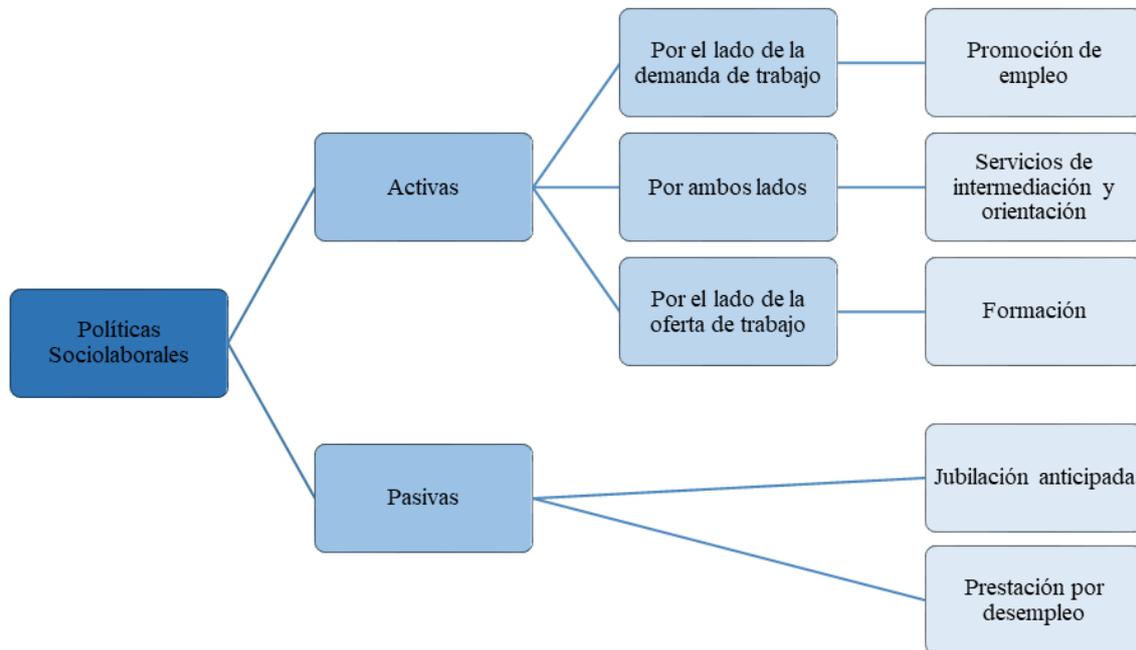
“el conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger a los ciudadanos contra aquellos riesgos de concreción individual que jamás dejarán de presentarse, por óptima que sea la situación del conjunto de la sociedad en que vivan” (Beveridge, 1944).

En la figura número 2.1 se observan las principales características de las políticas de activación de empleo pasivas y activas de forma ilustrativa que a continuación serán detalladas.

⁶ Nacido en la actual Bangladesh, India, el 5 de marzo de 1879 fue el principal precursor de los sistemas de Seguridad Social gracias a sus llamados “informes Beveridge”. Formó parte del equipo de funcionarios de Winston Churchill donde fue decisiva su intervención para el desarrollo de sus postulados sobre el sistema de Seguridad Social. Finalmente fallece en Oxford, Reino Unido, el 16 de marzo de 1963. (Pérez, 2015)

Figura nº 2.1

Distinción entre políticas de empleo activas y pasivas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

2.2.1 Políticas pasivas

Son consideradas como la primera respuesta de las administraciones para mantener el nivel de renta de los trabajadores en situación de desempleo. De esta manera, el trabajador recibe ingresos garantizados mientras busca un nuevo empleo. Existen dos tipos de políticas pasivas (Ruiz Viñals, Chacartegui Jávega , Ramos Martín, Ruiz Viñals, & Valle Muñoz, 2004):

1) Jubilación anticipada

Se considera un caso puntual, más de política de transferencia de rentas que política pasiva. Se trata de reconvertir algunos sectores productivos porque se considera que los recursos humanos han dejado de ser útiles para el mercado de trabajo. Es muy habitual la jubilación en sectores como el de la banca. Cuando algunos empleados cumplen cierta edad se les prejubilación con el objetivo por un lado de contratar mano de obra joven y por otro pagar salarios más bajo ya que no poseen experiencia ni antigüedad.

2) Prestaciones por desempleo

Son consideradas como las más importantes dentro de las políticas pasivas y se pueden subdividir en dos niveles:

- Nivel contributivo: Se trata de una prestación que sustituye al salario y se presta en función del tiempo y la cantidad de cotización previa

CAPÍTULO 2

- Nivel asistencial: Se abona una vez agotado el nivel no contributivo o en casos especiales como a excarcelados, inválidos, etc...

En definitiva, el nivel no contributivo está basado en la idea de seguro porque garantiza al desempleado una bonificación que sustituye al salario; mientras que, el nivel asistencial es considerado como complementario al contributivo en el caso de los desempleados puesto que cubre ciertas deficiencias en cuanto a la cobertura de la bonificación contributiva (Ruiz et al., 2004).

Así mismo, Francisco Ramos Martín (2004) establece que en España existen dos tipos de bonificaciones representativas en el marco de las políticas pasivas:

1. **Prestaciones contributivas:** Se encuentran dentro de la acción protectora de la Seguridad Social española.
2. **Subsidio asistencial:** No se trata de una prestación puramente contributiva como en el caso anterior, ni de una renta básica al margen del empleo y la cotización; sino que, su objetivo es solventar ciertas situaciones de necesidad que pueden ser:
 - No cumplir con el mínimo de cotizaciones exigidas para acceder a una prestación contributiva.
 - En el caso de haber accedido a una prestación contributiva, haberla agotado.
 - Las dos situaciones anteriores se pueden combinar con otras, como tener o no cargas familiares, avanzada edad, etc...

2.2.2 Políticas activas

Las políticas activas son posteriores a las pasivas y se encuentran íntimamente ligadas a los modelos nórdicos de estado de bienestar. Entre sus propósitos se puede destacar la lucha contra el desempleo, la adecuación de la oferta y la demanda y la consecución de empleo (Ruiz et al., 2004).

Tienen cinco objetivos principales:

- Impulsar la transparencia del mercado de trabajo
- Desarrollar empleos estables
- Optimizar la fuerza de trabajo
- Crear empleo y repartir el trabajo
- Atender a ciertos colectivos desfavorecidos para su reinserción en el mercado laboral

Los distintos tipos de medidas que existen en el marco de las políticas activas se pueden dividir en tres grupos diferenciados (Ruiz et al., 2004):

1. **Políticas de intermediación, orientación y colocación:** Tratan de mejorar el desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo. Por ejemplo, orientación en la búsqueda de empleo, gestión de ofertas y contratación.
2. **Políticas de formación:** Acciones de formación profesional para ajustar la oferta de trabajo a la demanda específica de las empresas.

3. **Políticas de promoción y creación de empleo:** Se desea crear empleo a través de políticas de contratación, fomento del autoempleo y la economía, creación de empleo público directo, desarrollo local, etc...

En España, la estructura de las políticas activas de empleo se divide de la siguiente forma según Francisco Ramos Martín (2004):

1. **Programas de orientación laboral y colocación:** Se ofrece información a las personas y orientación laboral a aquellos en situación de desempleo, y se gestionan las colocaciones. Existen tres tipos de programas:
 - Servicio público de empleo estatal: Son las oficinas públicas de empleo del entonces INEM y actual SEPE.
 - Agencias de colocación: Su objetivo es poner en contacto la oferta y demanda de empleo.
 - Servicios integrados para el empleo: Pueden estar gestionados por entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro. Su objetivo es la orientación y acompañamiento a la búsqueda de empleo.
2. **Programas de formación:** Son programas orientados a favorecer la empleabilidad de las personas a través de la cualificación y recualificación de las competencias profesionales de los trabajadores:
 - Formación ocupacional: Se trata de cursos subvencionados, cuya finalidad es ofrecer formación específica a las personas para adaptarse a un puesto o sector determinado.
 - Formación continua: Es una formación laboral subvencionada públicamente y dirigida a personas con empleo. Son un conjunto de medidas formativas llevadas a cabo por los empresario o trabajadores para aumentar las competencias y mejorar los conocimientos de los empleados.
 - Formación experiencia: En este caso, se ofrece tanto formación como experiencia. Un ejemplo pueden ser las escuelas taller o las casas de oficio.
3. **Programas de empleo:** A través de la financiación del SEPE se ofrece experiencia laboral o se incentiva la contratación de ciertos colectivos. Los programas de empleo pueden ser:
 - Planes de empleo: Se trata de contratos laborales especiales, subvencionados por el SEPE, para que desempleados mayores de 25 años y de larga duración puedan ser contratados por las administraciones públicas.
 - Colaboración social: El trabajador tiene que desarrollar un trabajo de interés general para la sociedad. Por su parte, la administración pública debe abonarle una parte del salario y así recibe un complemento adicional a su prestación por desempleo.
 - Contrataciones de inserción laboral: Se engloba toda una serie de medidas encaminadas a promover la inserción laboral de determinados colectivos a través de incentivos a las empresas.
4. **Programas de promoción de la actividad económica:** Estos programas se encargan de la búsqueda de nuevos yacimientos económicos de empleo y de desarrollo local como técnicos territoriales, iniciativas locales, pactos territoriales, etc...

Conviene precisar que la política de colocación se orienta a actuar sobre la oferta de trabajo y en muy pocas ocasiones se tienen en cuenta las necesidades de las empresas (Ruiz et al., 2004). Esto pone de manifiesto un desequilibrio evidente entre la oferta y demanda de empleo en España.

2.2.3 Incidencia de la reforma laboral de 2012 en las políticas de activación de empleo

Es necesario tener en cuenta la forma en la que ha incidido la reforma laboral de 2012 en el aspecto de las políticas sociolaborales. Según el *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral* elaborado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, entre sus objetivos destaca el de mejorar la eficiencia de los servicios de empleo y para ello se han racionalizado las políticas pasivas acentuando el compromiso de búsqueda de empleo de los beneficiarios y se han vinculado las ayudas al nivel de necesidad. La estrategia se centra también en mejorar el diseño y los instrumentos de las políticas de activación, pasando de proteger puestos de trabajo a proteger trabajadores. Así pues, el desarrollo de la estrategia de la reforma laboral tiene un carácter estructural en un ámbito de influencia gradual. La medida ejecutada con mayor influencia en este aspecto hace referencia a la eliminación de gran parte de las bonificaciones a la contratación en cuanto a su efecto en el análisis del coste laboral (Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral, 2017).

De esta manera, queda reflejado el análisis del mercado de trabajo en España desde el punto de vista económico y el punto de vista de las políticas de activación pasivas y activas. Todas estas medidas con el objetivo de hacer frente a las distintas problemáticas del mercado de trabajo entre las cuales se pueden destacar el brusco ascenso de la tasa de actividad, el cambio de los flujos migratorios, al continuo envejecimiento de la población, la dualidad, etc.

CAPÍTULO 3
EFFECTOS DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN EL
MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

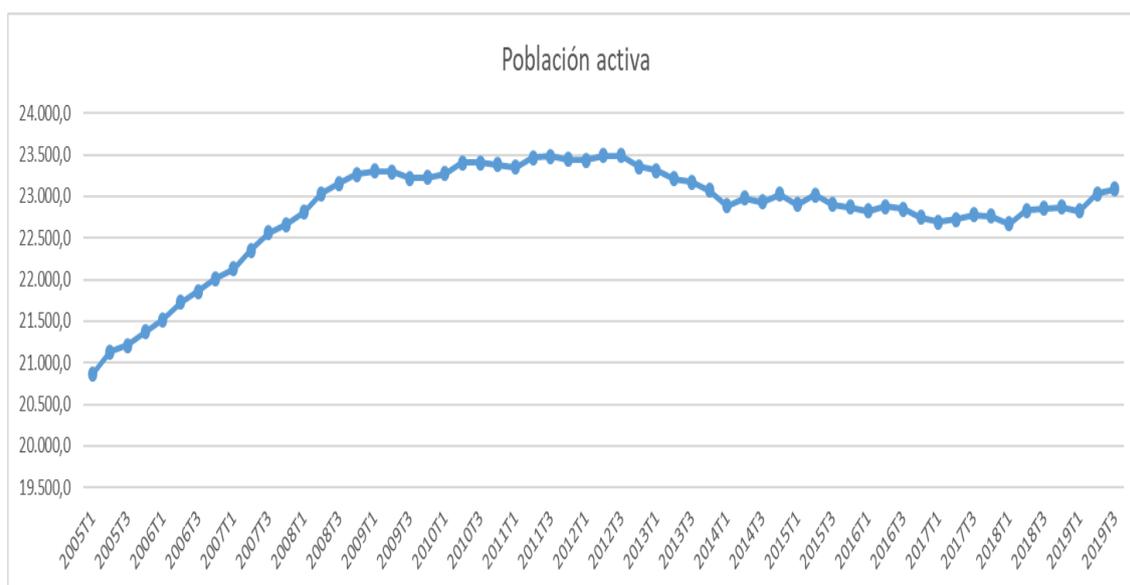
Una vez realizado el análisis estructural del mercado de trabajo en España desde el punto de vista de la oferta y la demanda y desde el punto de vista de las políticas de empleo activas y pasivas, es importante realizar un recorrido sobre las principales variables del mercado de trabajo y observar desde una perspectiva objetiva la influencia que ha tenido el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero. Para ello se van a tomar muestras durante el periodo anterior a la reforma laboral y la crisis económica de 2008 y serán comparadas con muestras del periodo posterior a la reforma laboral de 2012.

3.1 Actividad, empleo y paro: 2005-2019

En primer lugar, se expone la población activa, que hace referencia a aquellas personas mayores de 16 años que trabajan o se encuentran en búsqueda activa de empleo (Sainz, 2010), durante el periodo 2005 – 2019 y se observará la evolución que ha tenido:

Gráfica nº 3.8

Población activa durante el periodo 2005 – 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

La gráfica número 3.8 se puede dividir en cuatro partes bien diferenciadas. Un primer periodo que comprende desde el año 2005 hasta el tercer trimestre de 2009 en el que se observa una tendencia ascendente de la población activa. Esto tiene su explicación principalmente en el auge del subsector de la construcción puesto que muchos jóvenes abandonaron sus estudios a edad temprana para incorporarse a la población activa y desempeñar labores en la construcción.

Un segundo periodo desde el tercer trimestre de 2009 hasta el tercero de 2012 en el que la población activa se mantiene en sus valores más altos, destacando pequeñas variaciones al alza y a la baja.

Tras la reforma laboral de 2012, en el cuarto periodo de la línea cronológica, se produce un desplome de la población activa desde el tercer trimestre de 2012 hasta el tercero de 2017. Se puede pensar que esta disminución de la población activa es consecuencia del estallido de la burbuja inmobiliaria afectando al subsector de la construcción y creando un efecto dominó en la economía española, pero no tiene mucho sentido puesto que los primeros daños de impacto se produjeron en los años 2008, 2009 y 2010. Por lo tanto, la principal influencia en este fenómeno es debido al retorno de mucha mano de obra inmigrante a sus países de origen junto con una prolongación de los años de estudio de la población joven que se muestra reacia a incorporarse al mercado de trabajo y apuestan por una buena inversión en capital humano para obtener mayor rentabilidad en el futuro.

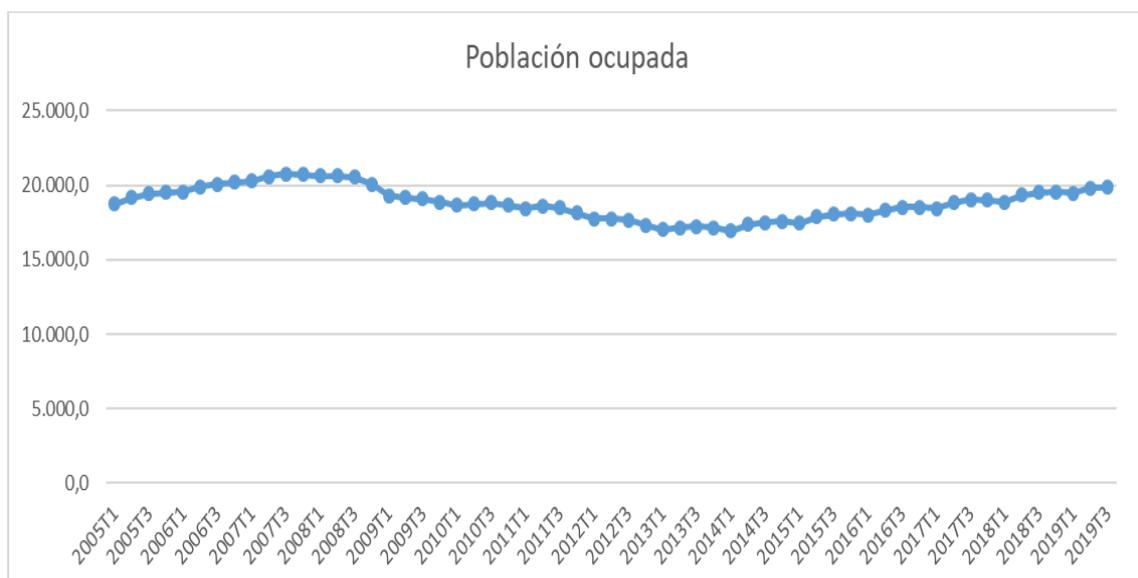
Y, en último lugar, en el cuarto periodo a partir del primer trimestre de 2018 aumenta la población activa como consecuencia de la mejora económica en nuestro país.

En este aspecto, la reforma laboral ha incidido en cuanto a su apuesta por las políticas activas de formación en su capítulo I, *medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores*. A muchos jóvenes se les presentaba la opción de seguir formándose y mejorar su empleabilidad a través de cursos de formación profesional ajustados a la demanda de trabajo de las empresas. De esta manera, junto con los llamados “brotes verdes de la economía” a partir de 2017 se ha incrementado la población activa.

En segundo lugar, se va a analizar la población ocupada, la cual recoge únicamente a aquellas personas que se encuentran desempeñando una profesión por cuenta ajena o propia (Sainz, 2010), en ambos sexos de todas las edades a partir de los 16 años durante el mismo periodo de estudio comprendido entre 2005 y 2019:

Gráfica nº 3.9

Población ocupada durante el periodo 2005 – 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

CAPÍTULO 3

La gráfica número 3.9 se divide en tres destacadas partes. En primer lugar, se observa un ascenso de la población ocupada entre el primer trimestre de 2005 y el segundo trimestre de 2007. Las razones son las mismas que en el caso de la población activa. El mercado laboral en España se encontraba en un periodo de expansión con creciente demanda de trabajo que era absorbida por mucha mano de obra extranjera y población joven.

La segunda parte hace referencia al estallido de la crisis económica y por ello, desde el tercer trimestre de 2008 hasta el primer trimestre de 2014 se produce una tendencia descendiente de la población ocupada. Durante este período se aprueba el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero que en su capítulo III, *medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo*, hace referencia al grave problema del descenso de la población ocupada y recoge medidas orientadas a repararlo.

La última parte del análisis cronológico comprende el periodo temporal desde el primer trimestre de 2014 hasta el tercero de 2019, en el que o bien las medidas de la reforma laboral tienen repercusiones positivas o bien es gracias a la recuperación económica a nivel mundial. De todos modos, es importante tener en cuenta la calidad y las condiciones de los empleos creados durante este periodo.

No es de obviar el curioso fenómeno de las fluctuaciones ovaladas durante el último periodo ascendente. Esto se debe principalmente al efecto del empleo estacional en el sector de la hostelería ya que coinciden los picos más bajos con los meses de invierno en los que hay menor demanda de ocio y turismo.

En tercer y último lugar, se analizará la población parada, aquella que formando parte de la población activa se encuentra sin empleo, pero en búsqueda activa (Sainz, 2010):

Gráfica nº 3.10

Población parada durante el periodo 2005 – 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

Para analizar la gráfica número 3.10 de parados, se puede dividir en cuatro partes diferenciadas. Durante la primera, desde 2005 hasta el tercer trimestre de 2007, la población parada se mantiene constante con pequeñas fluctuaciones.

La segunda parte comprende desde el tercer trimestre de 2007 hasta el primer trimestre de 2009 y se pueden observar el brutal choque de las primeras consecuencias de la crisis de 2008. En esta ocasión el número de parados se incrementa bruscamente. Es de destacar que los primeros afectados durante este periodo son trabajadores de baja y media cualificación, en su mayoría población joven sin apenas estudios y población extranjera. Se trata, por lo tanto, de un comportamiento pro cíclico producido por la alta elasticidad que tiene el empleo respecto al PIB que se desploma de forma similar.

En tercer lugar, desde el primer trimestre de 2009 se produce una tendencia ascendente y constante en la que el empleo se destruye progresivamente alcanzando su pico más alto en el primer trimestre de 2013. Durante este periodo el aumento de la población parada no es tan brusco como en los primeros años de crisis. Esto se debe a que los empleos que se destruyen son sobre todo de media cualificación, más resistentes a los ciclos económicos.

Es curioso que la cuarta fase comienza a partir del primer trimestre de 2013, año en el que la reforma laboral ya ha puesto en marcha sus medidas para favorecer la creación de empleo. A partir de este año y hasta el 2019 la tendencia es descendente, lo que se traduce en población ocupada. De nuevo, durante esta última fase queda reflejado el empleo estacional del sector de servicios con sus respectivas fluctuaciones.

3.2 Contratación indefinida y temporal: 2005-2019

Uno de los problemas más graves a lo largo de la historia del mercado laboral en España ha sido el elevado número de contratos laborales de los trabajadores. Numerosas reformas laborales han tratado de disminuirlo sin obtener significativos éxitos. La crisis de 2008 ha puesto de manifiesto este problema agravándolo hasta el punto de llegar al 31,8% de contratos temporales del total de contrataciones laborales, según la EPA. Por su parte, la reforma laboral de 2012 ha tratado de combatir esta lacra para el mercado de trabajo en su capítulo II relativo al *fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo*. A continuación, se va a analizar la evolución de la contratación temporal e indefinida.

CAPÍTULO 3

Gráfica nº 3.11

Contratación temporal durante el periodo 2005 – 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

En la gráfica número 3.11 se representa la evolución de la contratación temporal durante el periodo comprendido entre 2005 y 2019. Es importante destacar que, durante los años anteriores a la crisis económica de 2008, la contratación temporal alcanzó sus valores más altos debido principalmente a la elevada demanda de trabajo que caracterizó nuestro mercado laboral. A partir de 2008 los contratos temporales disminuyeron como consecuencia de la destrucción de empleo alcanzado en 2013 el punto más bajo. A raíz de la recuperación económica durante el periodo desde 2013 hasta 2019 se observa un aumento posicionándose en valores similares a 2009.

Por su parte, la reforma laboral de 2012 poco ha tenido que ver en esta evolución, pues es perfectamente comprensible que a causa de la recesión económica se destruya empleo y por ende disminuya la contratación temporal. Si bien es cierto que ha puesto en marcha medidas para favorecer la contratación indefinida como la de su artículo 4 relativo al *contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores* y su artículo 7 relativo a la *bonificación de cuotas para transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos*.

En definitiva, no se pueden sacar conclusiones en cuanto a la funcionalidad de la reforma laboral respecto a la evolución de los contratos temporales si no se compara con la variación de los indefinidos.

Seguidamente, será analizada la evolución de los contratos indefinidos en la gráfica número 3.12.

Gráfica nº 3.12

Contratación indefinida durante el periodo 2005 – 2019

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

Se observa una evolución similar a la de los contratos temporales. Una evolución procíclica en la que, durante los años anteriores a la crisis económica, se diferencia una tendencia ascendente y durante la recesión económica a partir de 2008 se observa un descenso consecuencia de la destrucción de empleo. Mientras que la evolución de la contratación temporal es lógica y esperada; no ocurre lo mismo con la contratación indefinida, pues a partir del año 2014 asciende notablemente posicionándose durante el año 2019 en valores superiores al período anterior a la crisis económica. Se trata de una evolución positiva, en parte lógica debido a la expansión económica pero no esperada ya que el ritmo de crecimiento es muy alto.

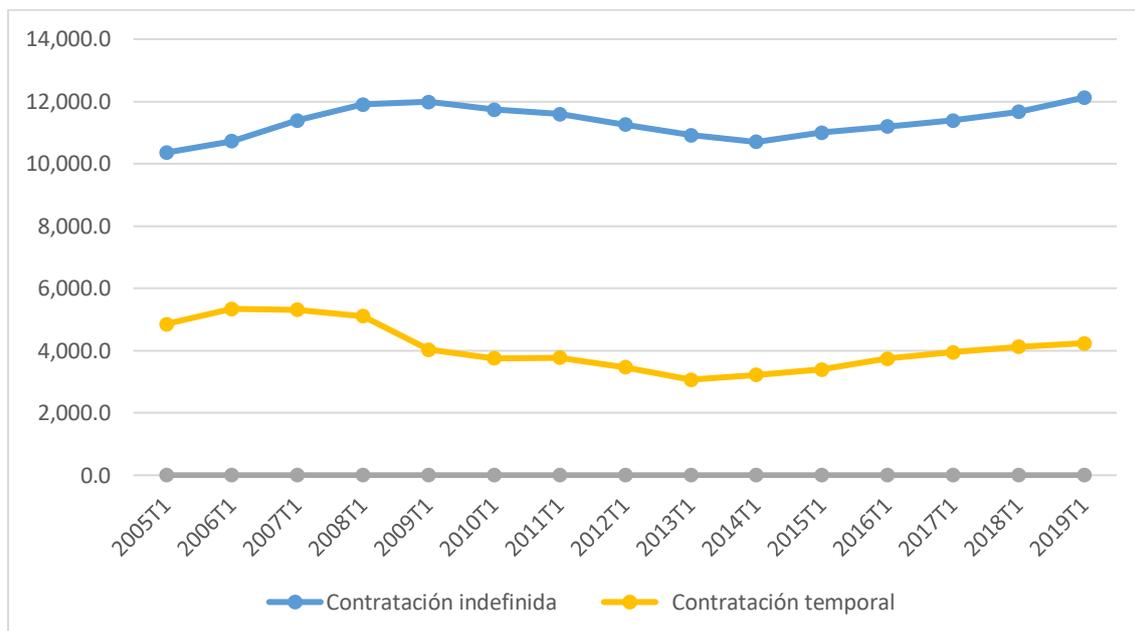
Todo apunta que el elevado ritmo de crecimiento de la contratación indefinida se debe a los objetivos de la reforma laboral de 2012 ya que en un escenario económico tan corto de postcrisis es muy difícil alcanzar valores superiores a los de años anteriores a la recesión económica. De esta forma, es digno de mencionar que las medidas puestas en marcha en el 2012 están dando sus frutos para el incentivo de la contratación indefinida.

Por último, se representarán en la gráfica número 3.13 ambas variables de forma conjunta para analizar la respectiva brecha existente entre la contratación temporal e indefinida.

CAPÍTULO 3

Gráfica nº 3.13

Contratación indefinida y temporal durante el periodo 2005 – 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

Contradictoriamente en este caso la brecha entre ambas variables es un dato positivo, pues la gráfica número 3.13 muestra una preferencia del mercado laboral español por la contratación indefinida. Mientras que la evolución de esta, en comparación con la temporal, se ha mantenido un tanto lineal excepto en el último período a partir de 2014 en el que adopta una tendencia alcista; la evolución de los contratos temporales tiende a descender durante los años más duros de la crisis creando en el último periodo una ligera tendencia ascendente, pero sin llegar a valores anteriores a la crisis de 2008 y sin ser tan considerable que en la evolución de la contratación indefinida.

En conclusión, los datos apuntan a un futuro aumento de la brecha entre ambas contrataciones. Esto se materializa en la preferencia del sistema de relaciones laborales por más contratos indefinidos frente a los temporales o por la reconversión de los temporales en indefinidos. Sin duda, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero ha puesto en marcha las medidas óptimas y ha dado las herramientas necesarias para que la diferencia entre ambas contrataciones aumente aún más hacia una clara preferencia por los contratos indefinidos, tan necesarios en nuestro mercado de trabajo.

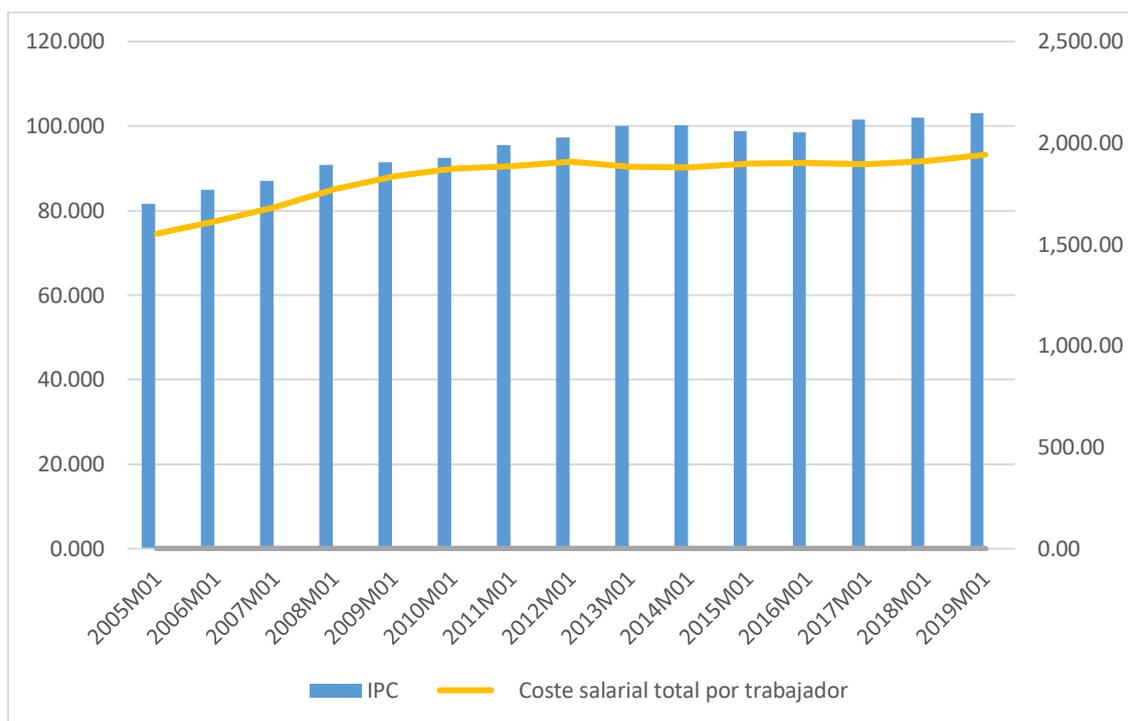
3.3 Nivel salarial e índice de precios de consumo: 2005 – 2019

El nivel del salario es una variable imprescindible para medir la calidad de vida de la población y su poder adquisitivo para sobrevivir. A continuación, se realiza un análisis comparado entre el

nivel salarial y el índice de precios de consumo (en adelante, IPC) para extraer conclusiones en cuanto a si los salarios en nuestro país se ajustan a los precios de la cesta de la compra de un hogar medio. De esta manera se podrán observar tanto los precios como los salarios durante el periodo anterior a la crisis económica de 2008, cómo han evolucionado y si la reforma laboral de 2012 ha procurado mantener un nivel salarial digno para los trabajadores.

Gráfica nº 3.14

IPC y coste salarial por trabajador durante el periodo 2006 – 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

En la gráfica número 3.14 se representan dos variables relativas a la evolución del coste salarial total por trabajador y la evolución del IPC. En cuanto al coste salarial total por trabajador, se trata de datos ajustados de estacionalidad y calendario mientras que el IPC indica la variación del precio de los bienes y servicios que normalmente consumen las familias. La variación de los precios muestra que, si se produce un incremento significativo, la misma cantidad de dinero que satisfacía las necesidades de las familias no será suficiente y por lo tanto se perdería poder adquisitivo en los hogares.

Se observa, en primer lugar, que la tendencia general de las dos variables es ascendente, por lo tanto, se afirma que en cuanto al IPC existe un proceso de inflación y los salarios aumentan en consonancia. Tanto en el periodo anterior a la crisis económica de 2008, como durante ella y los años posteriores el IPC se encuentra por encima del valor de los salarios. Desde el punto de vista económico, esta tendencia inflacionista es algo positivo ya que la deflación trae consigo consecuencias muy perjudiciales. Pero, por otro lado, la inflación perjudica a su vez en cierto sentido a los ciudadanos haciendo que su dinero pierda poder adquisitivo.

Así pues, se puede afirmar que en general los salarios en España están por debajo del índice de precios al consumidor, sin que las reformas laborales hayan incidido significativamente ni la crisis económica de 2008 haya afectado especialmente ni la reforma laboral de 2012 haya disminuido o eliminado la diferencia entre las dos variables objeto de estudio.

CAPÍTULO 3

A excepción de algunas particularidades se puede afirmar que la reforma laboral de 2012 ha tenido efectos positivos en el mercado de trabajo relativos a la disminución de la población parada tras las graves consecuencias de la crisis de 2008. También relativos al efecto positivo del aumento de la brecha entre las contrataciones temporales e indefinidas, poniéndose de manifiesto una clara preferencia por la modalidad indefinida según los datos obtenidos. Sin embargo, sus efectos sobre la evolución salarial son muy limitados, pues el coste salarial por trabajador a penas a variado al alza. Y aunque haya aumentado la contratación indefinida, la temporal sigue manteniendo valores muy altos. A lo que habría que sumar la problemática de la dualidad laboral.

A pesar de que se han sofocado en cierta medida los efectos de la crisis económica de 2008, sigue habiendo deficiencias que el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* no ha abordado en su justa medida, manifestándose la necesidad de implantar otra reforma laboral que ponga en marcha medidas legislativas y económicas encaminadas a subsanarlas.

CONCLUSIONES

Primero. La encadenación constante de reformas sobre el mercado de trabajo tiene un componente doble. Por un lado, se persiguen reparar las deficiencias del mercado laboral que presenta a lo largo de los años como consecuencia de la influencia de factores como las crisis económicas, los cambios políticos, la entrada de España en la Comunidad Económica Europea, etc. Sin ningún éxito digno de ser especialmente destacado, puesto que se ha podido observar que desde la primera reforma laboral en 1984 hasta el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio uno de los problemas más graves siempre ha sido la alta tasa de temporalidad que ninguna de las seis reformas laborales ha podido solventar. Y, por otro lado, un proceso lento pero continuo de liberalización de las relaciones laborales españolas que se traduce en otorgar mayor flexibilización tanto interna como externa a las empresas. La primera se traduce en ampliación de las opciones del despido objetivo; menor indemnización para el despido objetivo declarado improcedente; consideración de la contratación a tiempo parcial cualquier jornada que no cumple con el horario máximo establecido en convenio colectivo; fomento del uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo; etc. Y la segunda se traduce en ampliación de contratos de trabajo en prácticas en vez de optar por la reconversión en contratos laborales ordinarios; creación de movilidad funcional y geográfica, creación de grupos profesionales; legalización de la Empresa de Trabajo Temporal para fomentar la subcontratación; etc.

Seguidamente en 2012 se aprueba el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero como plan de acción contra los efectos adversos de la crisis económica de 2008. Se ha podido observar que esta reforma continúa con la tendencia liberalizadora de las relaciones laborales llegando a un nivel más alto, el de flexiseguridad. Este concepto se materializa en su capítulo III relativo a *medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo* en el que se otorga un amplio margen de maniobra a los empresarios. Es decir, desde la perspectiva legislativa se produce un proceso antagónico entre la ampliación de los derechos del empresario frente a la reducción de los derechos del trabajador. Y desde la perspectiva económica se reducen las excesivas rigideces del mercado de trabajo en pro de la flexibilización de las relaciones laborales reduciendo la intervención estatal.

Segundo. Por lo que concierne a la funcionalidad de las reformas laborales, se han extraído una serie de conclusiones en cuanto a las deficiencias del mercado de trabajo que no han podido ser resueltas en su justa medida. En primer lugar, la alta contratación temporal no ha sido transformada en indefinida ya que ningún mecanismo legislativo ha brindado las herramientas idóneas para ello. En segundo lugar, se trata de un mercado de trabajo hipersensible a los ciclos económicos en el que mayormente se destruye empleo de baja y media cualificación con mucha facilidad. En este sentido, la flexibilización del mercado de trabajo ha fomentado el aumento de la tasa de paro mediante reducciones de los costes de despido. Y, en tercer lugar, es importante abordar la problemática del sistema de pensiones ya que ninguna reforma laboral se centra en ello de forma estructural. Por ello es necesaria una reforma que regule en mayor medida la edad de jubilación y sobre todo prejubilación en función de los subsectores económicos a los que pertenezcan los trabajadores. Es decir, estipular edades mínimas para cada profesión. De esta forma sería lógico que en el subsector de la banca la edad mínima de prejubilación y jubilación sea mucho mayor que en el subsector de la construcción o agricultura. Y en último lugar, es digna de destacar la acusada diferencia entre los trabajadores outsiders y los insiders dando lugar a la dualidad del mercado de trabajo. Este fenómeno es producto de la desregularización del mercado de trabajo generado por la trayectoria de reformas laborales que aplican constantes reducciones a los costes laborales de las empresas que a su vez se traducen en

salarios más bajos para ciertos colectivos, contrataciones más precarias, menos alcance de derechos, etc.

Tercero. Respecto a la reforma laboral de 2012, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero se ha servido de diferentes medidas para paliar los efectos adversos de la crisis económica de 2008. En relación a la alta tasa de paro se ha observado que el mayor repunte reside en el año 2013, a partir de este momento junto con la puesta en marcha de la reforma laboral, la tasa de paro comienza a disminuir drásticamente. Tampoco es de obviar la influencia de la reforma laboral en cuanto a la evolución de las contrataciones temporales e indefinidas pues el ritmo de crecimiento de estos últimos ha sido muy elevado en relación al crecimiento de los temporales, aumentando la brecha entre ambas y manifestando una preferencia o reconversión de temporales en indefinidos. Por otra parte, en consideración a la mejora de la calidad de vida los trabajadores, la reforma laboral no ha incidido de forma sustancial porque en función de los resultados que he extraído valoro que se deberían de haber aplicado subidas al salario mínimo interprofesional para así aumentar el poder adquisitivo de la población y reactivar aún más la economía por lado de la demanda de bienes y servicios. Sin embargo, las medidas de la reforma laboral han hecho todo lo contrario incidiendo en la reducción de costes salariales, incentivando la economía por el lado de la oferta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Abarza, F. (13 de febrero de 2020). Beetrack. Obtenido de Demanda derivada: qué es y qué importancia tiene: <https://www.beetrack.com/es/blog/demanda-derivada-qu%C3%A9-es-y-qu%C3%A9-importancia-tiene>
2. Activa, E. d. (s.f.). INEbase. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4887&L=0>
3. Constitución española. Boletín Oficial del Estado, de 29 de diciembre de 1978, núm. 311. Cita en texto: (art. 86.1 CE).
4. Baigorri, A. (1995). De lo rural a lo urbano. Hipótesis sobre las dificultades de mantener la separación epistemológica entre Sociología Rural y Sociología Urbana en el marco del actual proceso de urbanización. Granada, Andalucía, España: V Congreso Español de Sociología.
5. BBVA. (03 de marzo de 2018). Trabajo, empleo y empresa. Obtenido de ¿Qué es la flexiseguridad?: <https://www.bbva.com/es/que-es-la-flexiseguridad/>
6. Beveridge, W. H. (1944). Full employment in a free society. Londres.
7. Blanco, R., Fontrodona, J., & Poveda, C. (2017). La industria 4.0: el estado de la cuestión. 14.
8. Consejo Económico y Social. (2019). Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. Madrid: Nices.
9. Falgueras, I. (2008). La teoría del capital humano: orígenes y evolución. Temas actuales de economía, 19-48.
10. Ferrero, J., González, E. M., Gómez, M. C., & Intxausti, M. Á. (2004). Teoría Insider-Outsider. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 53.
11. García Delgado, J. L., & Myro, R. (2019). Lecciones de economía española. En J. L. García Delgado, & R. Myro, Lecciones de economía española. Navarra: Civitas.
12. Gómez, S., Contreras, I., & García, L. (2008). Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008. Barcelona: IESE Business School.
13. Melgar, A. M. (2013). Tradición e innovación en las reformas laborales de España (1975-2012). Revista Internacional De Ciencias Sociales, 17-

14. Ministerio de ciencia, i. y. (s.f.). Ministerio de ciencia, innovación y universidades - Gobierno de España. Obtenido de <http://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.26172fcf4eb029fa6ec7da6901432ea0/?vgnnextoid=56f0cd8da41c1410VgnVCM1000001d04140aRCRD>
15. Ministerio de trabajo e inmigración. (mayo-julio de 2010). Observatorio de la negociación colectiva. La reciente reforma laboral: objetivos, contenido y análisis. Madrid, Madrid, España.
16. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (s.f.). Anuario de Estadísticas Laborales.
17. Pérez, J. L. (2015). William Henry Beveridge (1879-1963): La construcción de los modernos sistemas de seguridad social. Laborum.
18. 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, núm. 36, pp. 12483-12546.
19. España. Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 17 de junio de 2010, núm. 147, pp. 51662-51699
20. Rosa García, A. (11 de enero de 2016). Economía del trabajo - La demanda en el mercado de trabajo. Murcia, Murcia, España.
21. Ruesga, M. S. (14 de febrero de 2015). Tertulia café. Economía hoy. Tertulia Café Dilemas actuales del mercado laboral español. Madrid, Madrid, España: UNED.
22. Ruesga, S. M., Esteban, J. M., Ortiz, L. P., Trujillo, M. P., & Bichara, J. d. (2014). Economía del trabajo y política laboral. Madrid: Pirámide.
23. Ruiz Viñals, C., Chacartegui Jávega, C., Ramos Martín, F., Ruiz Viñals, C., & Valle Muñoz, F. (2004). Políticas sociolaborales, un enfoque pluridisciplinar. Barcelona: UOC.
24. Sainz, C. G. (2010). Revisión de conceptos en la encuesta de población activa. Revista española de investigación sociológica, 173-184.
25. Santos M. Ruesga, José Manuel Lasierra Esteban, Laura Pérez Ortiz, Manuel Pérez Trujillo, Julimar da Silva Bichara. (2012). Economía del trabajo y política laboral. Madrid: Pirámide.
26. Serrano, J. (1993). Oferta y demanda de trabajo en España bajo la perspectiva del mercado único europeo. Cuadernos de Relaciones Laborales, 13

27. Social, M. d. (2017). Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral. Madrid: Social, Ministerio de empleo y Seguridad.
28. UGT. (2013). Se agrava el efecto desánimo en la economía y en la sociedad. UGT.
29. Vela, A. M. (2014). Historia de las reformas laborales en España. Madrid: ESIC.