



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Marketing e Investigación
de Mercados**

**Costes laborales y
competitividad**

Presentado por:

Laura Fernández Fernández

Valladolid, 23 de Septiembre de 2021

RESUMEN ESPAÑOL

El coste laboral es un tipo de coste que se compone de varias partidas, además de los salarios. Partidas que, en su cómputo, forman lo que denominamos como coste laboral. El coste laboral está directamente ligado con la competitividad, ya que cuanto más alto son los costes laborales, menos competitiva será la empresa. Es por esto que muchas empresas tienen que cerrar si sus costes superan a sus ingresos a largo plazo. En este trabajo se estudia la relación entre los costes laborales y la competitividad, la evolución que han sufrido durante los últimos años y cómo factores como la negociación colectiva y la evolución de las sucesivas reformas laborales han alterado esta relación.

ABSTRACT

Labor cost is a type of cost which is made up of several items, in addition to wages. Items that, in their computation count form what we call labor cost.

The labor cost is directly linked to competitiveness, since the higher the labor costs, the less competitive the company will be. That is why many companies close down if their costs exceed their long-term incomes.

This project studies the relationship between labor costs and competitiveness, as well as the evolution they have suffered in recent years and how factors such as collective bargaining and the evolution of successive labor reforms have altered this relationship.

ÍNDICE

1.	Introducción.....	1
2.	Los Costes laborales.....	3
2.1	Costes laborales y mercado de trabajo.....	4
2.2	Estadísticas del coste laboral.....	5
2.2.1	Evolución de los costes laborales en España desde el año 2008 al año 2020.....	7
2.2.2	Comparativa del coste salarial según el tamaño de la empresa.....	8
2.3	Coste laboral: Salario.....	10
3.	Negociación colectiva y competitividad de las empresas.....	12
3.1	Tipos de negociación colectiva.....	12
3.2	Fases de la negociación colectiva.....	13
3.3	Estrategias de competitividad.....	14
4.	Reforma laboral en España.....	15
4.1	Introducción a la reforma laboral.....	15
4.2	Evolución de la reforma laboral en España.....	15
5.	Conclusiones.....	21
6.	Bibliografía y Webgrafía.....	23
7.	Documentos Anexos.....	25

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo fin de grado tiene como objetivo el estudio de la relación que existe entre los costes laborales y la competitividad. Dos de los factores más importantes que afectan a esta relación son la negociación colectiva y las reformas laborales que van sucediéndose en los distintos años.

En primer lugar se definirá qué son los costes laborales y cuáles son las fórmulas para obtener los tipos de coste más relevantes, como por ejemplo el coste laboral unitario, el coste laboral medio, la productividad, etc.

Posteriormente se analiza cómo gracias al coste laboral podemos saber si un país es competitivo o no, ya que si el incremento de los costes es mayor al incremento de la productividad laboral del país puede desencadenar en que la competitividad y la rentabilidad del sector se vean perjudicadas. Como ejemplo para escenificar esto, se considera la situación por la que atravesó España en el año 2008 por culpa de la crisis económica.

En el siguiente epígrafe se comentan las estadísticas del coste laboral. Inicialmente se muestran los últimos datos que ha publicado el INE en el año 2021, para demostrar cuál es la situación actual en España respecto a este tema. A continuación se analiza la evolución que ha sufrido el coste laboral individual por trabajador en este país desde el año 2008 hasta el año 2021. Esto se consigue mediante un gráfico obtenido con datos del INE. Gracias a él se sacan varios resultados significativos para alcanzar el objetivo de este trabajo.

Dentro de este mismo epígrafe se consideran los costes laborales dependiendo del tamaño de la empresa, también se obtienen mediante un gráfico con datos obtenidos del INE. Es interesante ya que si lo relacionamos con la productividad, factor mencionado en anteriores epígrafes, se pueden sacar distintas deducciones como por ejemplo que las grandes empresas tienen un menor nivel de costes laborales gracias a que su productividad es mayor.

Y para terminar este epígrafe se analiza de forma más profunda uno de los componentes más importantes del coste laboral, el salario.

En el siguiente apartado se detalla la negociación colectiva y la competitividad de las empresas. Para ello este epígrafe se divide en tres subapartados, los tipos

de negociación colectiva que se pueden distinguir, las fases de esta negociación y por último, algunos tipos de estrategias de competitividad que existen.

En el cuarto epígrafe se estudia la reforma laboral en España y para ello se define qué es y cuál es su objetivo. Posteriormente se hace un análisis de la evolución que ha sufrido este tipo de reforma en este país ya que prácticamente cada gobierno ha implantado una nueva reforma al llegar al poder. Se explica que objetivo tenía cada reforma y si finalmente consiguió los resultados esperados.

Por último, para finalizar este trabajo se extraen unas conclusiones que se han conseguido obtener gracias al análisis y el estudio de los puntos anteriormente mencionados.

Para la realización de este trabajo se ha recurrido a la consulta de datos en diferentes instituciones y organismos. Estos datos se han obtenido principalmente del Instituto Nacional de Estadística (INE).

También se ha recurrido a diferentes estudios realizados por economistas y a distintos artículos de interés elaborados por expertos.

2. LOS COSTES LABORALES.

En el siguiente epígrafe van a enumerarse diferentes conceptos relacionados con los costes laborales. Los costes laborales, tanto los salariales como los no salariales, son concluyentes en el coste de producción final.

Los costes laborales son un factor muy importante para las empresas. En primer lugar hay que diferenciar entre coste laboral y coste salarial, ya que el coste salarial es una de las partidas incluidas dentro del coste laboral. El coste laboral está formado por costes salariales antes de impuestos y cotizaciones, cotizaciones a la Seguridad Social que paga el empleador, cotizaciones a seguros privados, otras partidas de gasto como indemnizaciones por despido, transporte, etc.

A continuación se enumeran los costes más relevantes en relación a los costes laborales.

En primer lugar el Coste laboral unitario (CLU) es el cociente entre el coste laboral medio del asalariado (CLM) y la productividad aparente del trabajo (PAT):

$$CLU = \frac{CLM}{PAT}$$

A continuación se explica cómo se obtiene el Coste laboral medio del asalariado (CLM), es el total de retribuciones que reciben los empleados a cambio de su actividad (sueldos y salarios, prestaciones, retenciones, cotizaciones sociales, etc.) dividido entre el número de horas trabajadas:

$$CLM = \frac{\text{Coste laboral (CL)}}{\text{Horas trabajadas asalariadas}}$$

Por otro lado se habla de la productividad aparente del trabajo definida en función de las horas trabajadas en lugar de la citada anteriormente (por número de empleados) sería la siguiente:

$$PAT = \frac{VAB}{Total\ de\ horas\ trabajadas}$$

Y, por último, en la medición del Coste Laboral Unitario existe un problema, ya que mientras en el denominador (PAT) se valoran el total de horas trabajadas, en el numerador (CLM) se tienen en cuenta solo las horas trabajadas por los asalariados, es decir CLU sería:

$$CLU = \frac{\frac{Coste\ laboral}{Horas\ trabajadas\ asalariadas}}{\frac{VAB\ real}{Total\ horas\ trabajadas}}$$

Para mejorar su productividad las economías deben hacer compatible el coste de los factores con la capacidad de competir.

2.1 Costes laborales y mercado de trabajo.

Dentro de los costes laborales se encuentran los costes salariales y no salariales, tanto en la economía global como en una empresa particular. Este tipo de coste es de los más importantes. Se puede definir como: “costes que incurre el empleador por la utilización del factor de trabajo”. (INE, 2016)

En los elementos que constituyen el coste laboral hay que destacar el coste salarial (sueldos y salarios) y las cotizaciones a la seguridad social.

En el mercado de trabajo la competitividad es muy importante ya que de ella dependerá que una empresa siga o no en funcionamiento, si ésta no es lo suficientemente competitiva acabara abandonando el mercado de trabajo. Uno de los factores claves para medir la competitividad son los, citados anteriormente, costes laborales.

Una de las medidas en las que un país puede fijarse para saber si su nivel de competitividad es bueno o no, es en el coste laboral porque si el incremento de estos costes es mayor al incremento de la productividad laboral del país (y no es posible transferir tal aumento a los precios debido a la presión externa) puede desencadenar en que la competitividad y la rentabilidad del sector (sobre todo en el caso del sector de bienes comerciales) se vean perjudicadas.

Un claro ejemplo para demostrar esto se encuentra en la situación por la que atravesaba España antes de la crisis mundial que se sufrió en 2008. El aumento de los salarios por encima de la productividad provocó que los costes laborales unitarios aumentaran un 30% más rápido que, por ejemplo, en Alemania (país que también soportó esta crisis pero con menores consecuencias) esto derivó en una pérdida de competitividad de las exportaciones así lo subraya Lipton (2018)

Por todo esto es necesario que el mercado de trabajo sea más flexible para que sirva como nuevo motor de crecimiento. Aunque se crean nuevos puestos de trabajo, casi la mitad de las nuevas contrataciones, son temporales y es por esto que la productividad y los salarios se mantienen bajos en varios sectores. En definitiva España tiene diferentes temas pendientes en el ámbito de la Reforma laboral como apunta Lipton (2018)

El futuro del empleo se encuentra en un cambio continuo. Gracias a las nuevas tecnologías tanto el mercado laboral como el mundo en general sufren transformaciones de manera continuada. Si los países no quieren quedarse atrás como consecuencia de esta transformación deben establecer políticas que incorporen y hagan posible los cambios que sean necesarios.

2.2. Estadísticas del coste laboral.

Los siguientes datos se han obtenido de la encuesta trimestral de coste laboral que efectúa el INE, en concreto esta pertenece al primer trimestre de 2021.

El coste laboral de las empresas se sitúa en 2.605,61 euros por trabajador y mes en el primer trimestre, ha sufrido un incremento del 1.4 % respecto al mismo periodo en 2020. Esto en cuanto a costes laborales, sin embargo, si se analiza solamente el coste salarial los resultados son los siguientes.

El coste salarial por trabajador y mes aumenta un 1.0% y alcanza los 1.907,82 euros de media. Por otro lado, los costes crecen un 2.5% y se sitúan en 697.79 euros por trabajador y mes.

La jornada semanal media pactada, considerando conjuntamente tiempo completo y tiempo parcial, es de 34,5 horas. De estas, se pierden 5.6 horas a la semana, de las cuales 2.3 son por vacaciones y fiestas disfrutadas, 1.4 horas se deben a bajas por incapacidad laboral y 1.5 no se han trabajado por razones técnicas, económicas, organizativas, de producción y/o fuerza mayor (incluye el tiempo no trabajado de los trabajadores afectados por Expedientes de Regulación Temporal de Empleo). El resto de horas no trabajadas (0.4) se deben a otras causas como maternidad o paternidad, otros permisos remunerados, conflictividad laboral, etc.

El coste laboral por hora efectiva sube un 3.5% en tasa anual, como consecuencia del menor número de horas trabajadas respecto al primer trimestre de 2020.

En tasa trimestral, y con datos corregidos de calendario y desestacionalizados, el coste laboral por trabajador aumenta un 0.3% y el coste por hora un 0.2%.

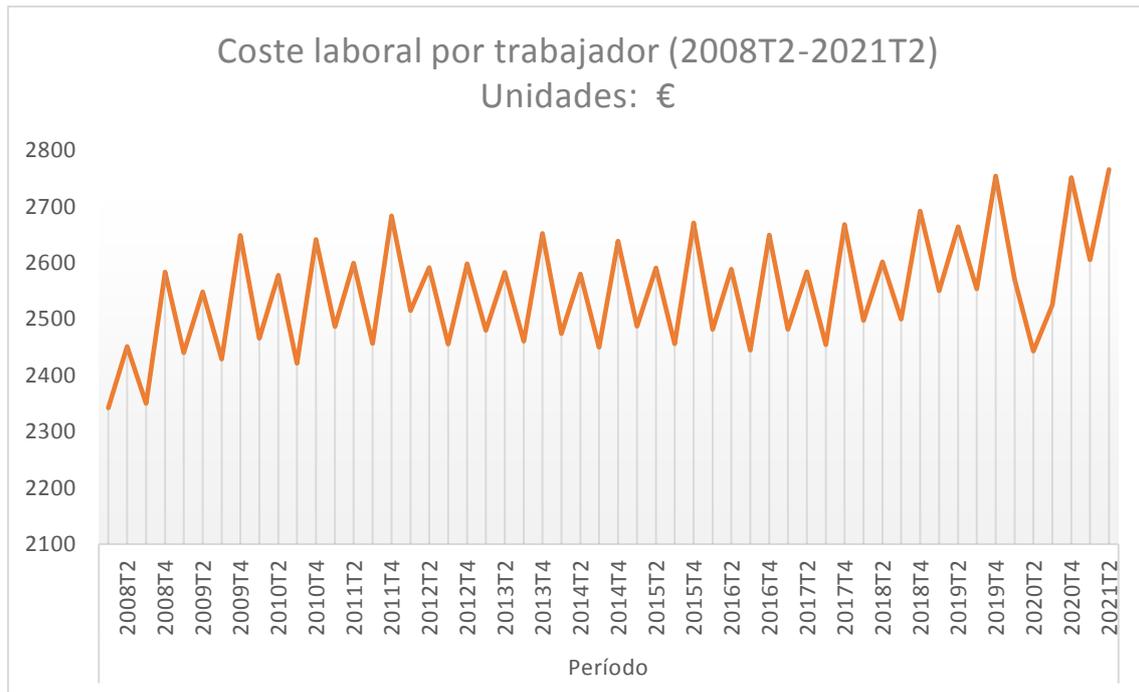
Con resultados corregidos de calendario la tasa anual por hora efectiva es del 3.1% mientras que por el trabajador es del 1.4%. Desestacionalizados, el coste laboral por hora efectiva aumenta un 3.4% en el primer trimestre respecto al mismo periodo de 2020, y el coste por trabajador crece un 1.0%.

El número de vacantes es de 100.041 en el primer trimestre de 2021. El 86.1% se encuentra en el sector Servicios.

2.2.1 Evolución de los costes laborales en España desde el año 2008 al año 2020.

En el siguiente gráfico se va a analizar la evolución del coste laboral individual por trabajador trimestralmente, comprendido entre los años 2008 y 2021.

Gráfico 2.2.1.1: Coste laboral por trabajador (2008T2-2021T2)



Fuente: elaboración propia. Datos del INE 2021. Tabla Anexo 2.2.1.1

En el gráfico 2.1 se puede observar dos grandes reducciones en el coste laboral por trabajador, la primera de ellas se observa durante el tercer trimestre de 2008, esta bajada que sufre el coste laboral individual se debe a la fuerte crisis que asoló España durante el periodo que se extiende entre el año 2008 y 2014.

La segunda reducción que se aprecia se debe a la fuerte crisis económico-sanitaria producida por la pandemia del Covid-19, esta pandemia comenzó a principios del año 2020 y que aún persiste en la actualidad.

Estas reducciones del coste laboral por trabajador están asociadas a las crisis económicas; esta correlación es proporcional debido a que durante los periodos de crisis se puede observar un aumento del número de parados lo cual conlleva

un incremento de la precariedad laboral y en consecuencia un descenso del coste laboral por trabajador.

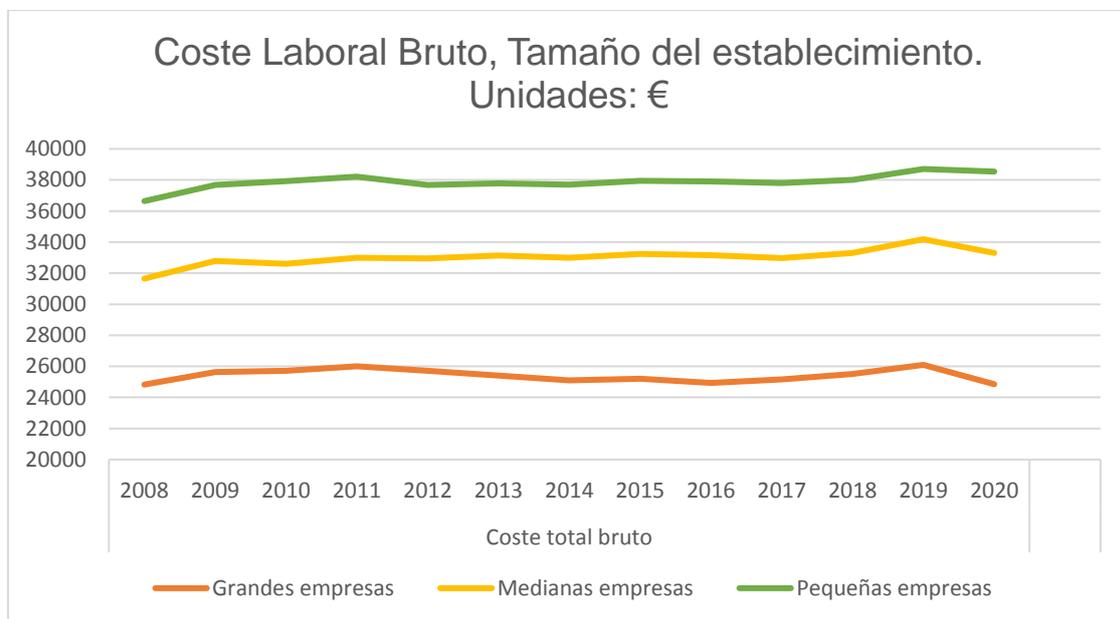
Por otro lado, después de analizar este gráfico se observa estacionalidad, esta estacionalidad se puede percibir durante los trimestres 2 y 4 porque aumenta el coste laboral por trabajador mientras que en los trimestres 1 y 3 dicho coste desciende. Esto es consecuencia del aumento de contratos durante los periodos festivos de Navidad (cuarto trimestre) y la época de verano (segundo trimestre).

Esta estacionalidad durante los periodos estivales es debida a la fuerte dependencia que sufre España del sector servicios. Todo esto genera contratos temporales y por tanto durante el primer y tercer trimestre dichos contratos finalizan y se reduce el coste laboral por trabajador.

Generando en consecuencia una economía cíclica y altamente dependiente de la época del año.

2.2.2 Comparativa del coste salarial según el tamaño de la empresa.

Gráfico 2.2.2.1: Coste laboral bruto por tamaño de la empresa.



Fuente: Elaboración propia. Datos del INE 2020. Tabla Anexo 2.2.2.1

En este gráfico se analiza el coste laboral bruto en relación con el tamaño de la empresa, pequeña (de 1 a 49 trabajadores), mediana (de 50 a 199 trabajadores) y grande (200 o más trabajadores).

Se puede observar que la evolución de los costes laborales desde el año 2008 hasta el año 2020 se ha mantenido constante e inalterable a los cambios políticos ocurridos en dicho periodo. Simplemente se nota un pequeño descenso en el año 2020 a raíz de la crisis económico-sanitaria, cabe destacar que este descenso se nota sobre todo en las empresas de mayor tamaño y que dicha caída se ha visto mermada gracias a las políticas de EREs y ERTes. En las PYMES esta caída es menos pronunciada debido a las ayudas aportadas por el Gobierno.

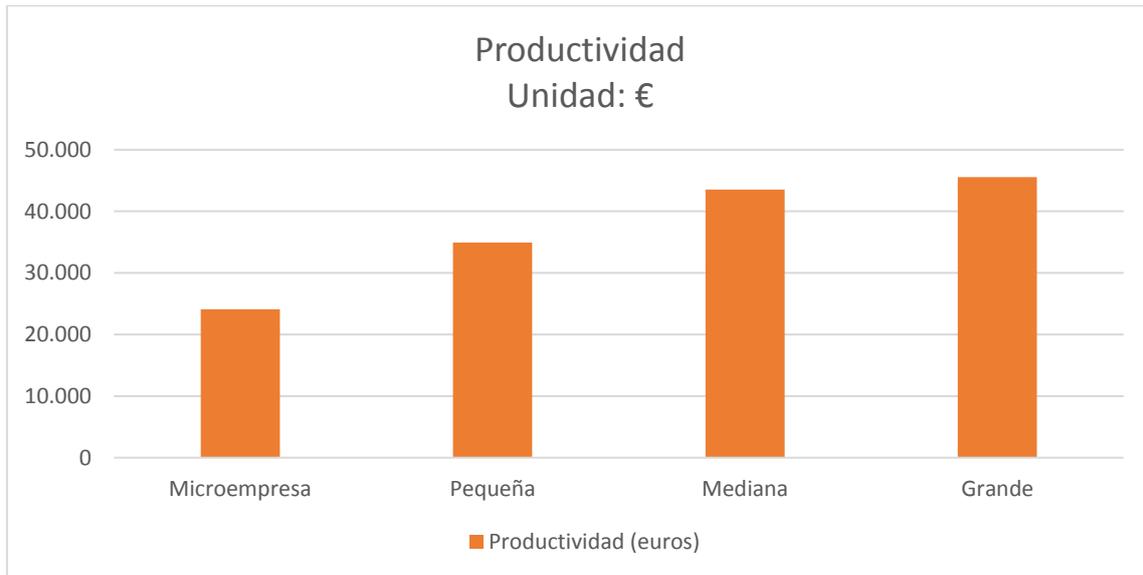
Comparando los tres tamaños de empresa se observa que los costes laborales de las pequeñas empresas son mayores que en las empresas grandes, algo que en principio parece contradictorio debido al peso que puede ejercer el poder sindical sobre la patronal. Pero si observamos la fórmula del apartado 2 y que se recuerda a continuación:

$$CLU = \frac{CLM}{PAT}$$

Podemos observar como a un mayor nivel de productividad, el coste laboral unitario desciende. Por lo tanto como se verá en el gráfico siguiente, aquellas empresas con un mayor número de personal presentan un mayor nivel de productividad.

Como se ha visto anteriormente en la fórmula, este mayor nivel de productividad genera un menor coste laboral justificando por tanto el gráfico 2.2.2.1 que en principio parecía contradictorio a primera vista.

Gráfico 2.2.2.2: Productividad por tamaño de empresa



Fuente: Elaboración propia. Datos del INE 2021. Tabla Anexo 2.2.2.2

2.3 Coste laboral: salario.

El coste salarial representa la remuneración del esfuerzo humano que se incorpora al proceso de elaboración de un producto o a la prestación de servicios, pero además de esto al coste salarial, para obtener el coste salarial total, hay que añadirle los gastos asociados con:

En primer lugar la contribución de la empresa al mantenimiento del sistema de la seguridad social, a los planes de pensiones, becas, etc.

Posteriormente el coste de los periodos de descanso que los trabajadores tienen que disfrutar según la legislación vigente (vacaciones, permisos, bajas, etc.).

Y, por último, las pérdidas de productividad por diferentes motivos, como por ejemplo cuando un trabajador es nuevo en su puesto de trabajo no rendirá al 100%, además hay que añadir el tiempo que otro trabajador o superior emplea en formarle.

Se pueden distinguir dos clasificaciones del coste salarial:

En primer lugar se diferencian los costes según su naturaleza:

Algunas de las partidas que aparecen son: Sueldo base bruto o neto, los sueldos y salarios brutos serán igual a la suma de salarios netos + organismos de la seguridad social + retenciones de la hacienda pública.

Igualmente pueden existir pluses o complementos según el puesto de trabajo (nocturnidad, toxicidad, etc.)

Los trabajadores también pueden obtener primas individuales o colectivas por ejemplo por consecución de objetivos. Complementos salariales como por ejemplo por antigüedad, por conocimiento u horas extraordinarias.

Además de las partidas citadas anteriormente existen las siguientes: Pagas extraordinarias. Cargas sociales y retenciones. Compensaciones no salariales (transporte, comedores, etc.). Indemnizaciones por despidos jubilaciones anticipada...y La Seguridad Social a cargo de la empresa

Por otro lado los costes se clasifican según el criterio contable utilizado para su asignación que permite fundamentar los criterios seguidos para asignar el coste de personal a la formación del coste de los productos así lo apuntan Rodríguez, Gallego, García (2009)

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS.

La negociación colectiva se define como el proceso que transcurre hasta que se llega a un acuerdo entre la empresa (o su representante) y los trabajadores (o su representante).

Se trata de un derecho recogido en la Constitución de la Organización Internacional del trabajo.

En el siguiente apartado se repasan los tipos de negociación colectiva, las fases por las que pasa y las estrategias de competitividad más reseñables.

3.1 Tipos de negociación colectiva:

A continuación se enumeran los seis tipos de negociación colectiva más significativos.

En primer lugar la negociación acomodativa: En este modelo de negociación, el negociador adopta una conducta más conciliadora con la parte contraria. Es consciente de que con esta técnica no va a conseguir los mejores resultados a corto plazo. Este tipo de negociación se utiliza cuando se depende mucho de la otra parte y por lo tanto es de vital importancia no cortar relaciones con él o cuando es necesario ganar confianza de cara al futuro.

En segundo lugar la negociación competitiva: En este tipo de negociación la relación con el oponente tiene menos importancia, lo primordial es conseguir el mejor resultado posible al finalizar la negociación. Se preocupa menos de cuidar la relación con la otra parte, quizás porque se trata de una negociación puntual y sin vistas de que vuelva a haber otra en un futuro.

Tercera forma de negociación, colaborativa: Con esta negociación se pretende que las dos partes salgan ganando. Los dos muestran una actitud asertiva para poder llegar a un acuerdo donde se aporten más beneficios para las dos partes.

Siguiente tipo de negociación, distributiva: Este ejemplo de negociación es la más tradicional, se sabe de antemano que una de las partes tiene más posibilidades de resultar vencedor que la otra. Que los negociadores alcancen o no sus objetivos dependerá de las tácticas que empleen para ello.

A continuación se define la negociación por compromiso: Este tipo de negociación requiere que las dos partes tengan un nivel alto de confianza depositada en la otra ya que las dos partes reconocen que pueden obtener alguna pérdida, pero que es mejor llegar al acuerdo antes que perder todo por completo. Este modelo de negociación es ideal cuando hay que actuar con rapidez.

Y, por último la negociación evitativa: El negociador decide no llevar a cabo la negociación. Se opta por este tipo de negociación cuando hay más que perder que ganar con el acuerdo. Los supuestos beneficios que se van a obtener no compensan los problemas de llevar a cabo el acuerdo.

3.2 Fases de la negociación colectiva

En este epígrafe se enumeran y definen las fases por las que atraviesa la negociación colectiva:

La primera fase es la preparación; Esta fase es de vital importancia porque de esto depende cómo se sigan desarrollando las siguientes fases. En primer lugar, hay que fijar los objetivos que se pretenden conseguir y dónde estará el límite de lo que se puede negociar y de lo que no. Para ello se elegirá a un equipo negociador que lleve a cabo toda la operación, pero por otro lado para la negociación también es muy importante conocer los intereses del equipo contrario. Una de las tareas de esta fase será fijar los tiempos o el conocimiento de aspectos legales o de procedimiento que posiblemente afecten al desarrollo de la negociación.

En segundo lugar se encuentra el desarrollo; En esta fase se producirán distintas reuniones donde los equipos negociadores pondrán sobre la mesa que es lo que quieren conseguir mediante la documentación que sea pertinente.

Finalmente está el cierre; Cuando las dos partes negociadoras están conformes se llega a un acuerdo y por lo tanto se cierran las negociaciones. Posteriormente hay que publicitarlas para que todos los interesados conozcan cuál ha sido el resultado de la operación.

3.3 Estrategias de competitividad

Este tipo de estrategias cuando se orientan a largo plazo, ayudan a la empresa a aprovechar sus fortalezas, fomentar nuevas capacidades y aprovechar oportunidades para alcanzar una ventaja competitiva en el mercado.

Podemos diferenciar tres tipos de estrategias competitivas:

El liderazgo en costes: El objetivo es tener unos costes más bajos que la competencia y así poder ofrecer los productos en el mercado a un precio más bajo.

La diferenciación: Su finalidad es crear un producto o servicio que sea único y por lo tanto distinguirse del resto de competidores.

El enfoque: Lo que se quiere conseguir es centrarse en un segmento específico del mercado. Se dirige a un mercado más pequeño lo que le permiten incrementar su eficiencia. Esta estrategia se subdivide en dos partes, enfoque de coste y enfoque de diferenciación.

4. REFORMA LABORAL EN ESPAÑA

4.1 Introducción a la Reforma Laboral

La Reforma Laboral en España surge con el principal objetivo de crear puestos de trabajo que sean sostenibles y de calidad, ya que siempre ha existido una gran diferencia entre los empleos fijos, que disponen de estabilidad, y los temporales que por lo general suelen ser bastante precarios.

El principal problema de España es que su sistema productivo está desfasado y la economía depende en mayor medida del turismo y de la construcción, esto es algo que las sucesivas reformas laborales han intentado paliar pero no lo han conseguido.

Durante el franquismo el mercado de trabajo se distinguía por un fuerte intervencionismo y por el contrario muy poco margen para la negociación colectiva.

4.2 Evolución de la reforma laboral en España.

En 1977 comenzó el periodo de reformas laborales en España tras la debilitación de la política de rentas, que se inició con el Pacto de la Moncloa. Este pacto se llevó a cabo durante la presidencia de Adolfo Suárez y fue firmado por los partidos políticos que tenían representación en el Parlamento.

“La Ley del Estatuto del Trabajador trató de crear un sistema estable y democrático de relaciones laborales, para lo que estableció un marco legal similar a los que ya existían en otros países europeos” Como apunta Daniel Velasco (2012).

Aunque han sido varios los cambios que se han producido en la Reforma laboral a lo largo de la historia Española, se hará hincapié en aquellas que han tenido más impacto y han sido las más significativas.

En 1980 se firmó el Acuerdo Marco Interconfederal, con él se estipuló la moderación salarial a cambio de reducción de jornada y fue el origen de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical.

Posteriormente, en 1984 se llevó a cabo la primera modificación de esta ley. Esta reforma laboral fue firmada por el presidente del gobierno, Felipe González, CEOE y CEPYME (representantes de los empresarios) y la UGT (Unión General de los Trabajadores). El objetivo que perseguía esta disposición era reducir el desempleo a través del impulso de los contratos temporales. En lugar de modificar la médula del mercado del trabajo, optaron por crear un entorno fuera de este núcleo que permitiera la existencia de trabajadores que no tuvieran que acogerse a reglamentaciones tan restrictivas.

Para conseguir este objetivo se creó “la estrella” de esta reforma, el contrato de fomento al empleo. Esta norma lo excluye de cualquier restricción. Se suprimen los topes de contratación fijados dependiendo del tamaño de la plantilla y se podía renovar cada seis meses durante un periodo que no excediera de los tres años.

Surgieron o se modificaron el contrato eventual por circunstancias de la producción, el de trabajo en prácticas, el de formación aumentando el límite de edad hasta los 20 años, el de tiempo parcial y el de lanzamiento de nueva actividad que se podía renovar cada tres meses siempre y cuando no excediera los tres años.

Además, gracias a esta reforma se protegió a los desempleados ya que los trabajadores que tenían contratos de una determinada duración tenían derecho a percibir una prestación social.

El resultado de esta Reforma laboral es que sí que consiguió su objetivo de crear nuevos puestos de trabajo (el número de ocupados ascendió en 1.365.000 personas, con un aumento en 765.000 personas del número de parados). Pero esta reforma también trajo consigo problemas, ya que aumentó la tasa de temporalidad del mercado laboral.

En 1994 se aprobó una de las reformas laborales más profundas, ya que para algunos “ha sido la reforma más importante que ha sufrido el Estatuto de los trabajadores” Así lo afirma Sandalio Gómez (2008)

El objetivo de esta reforma era impulsar el desarrollo de la negociación colectiva e introducir mecanismos de adaptabilidad en la relación laboral.

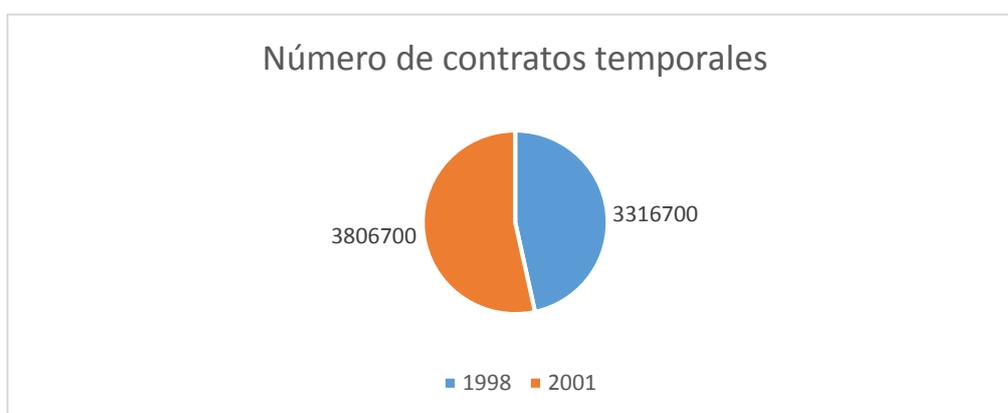
Con esta enmienda querían, por un lado, reducir la contratación temporal (uno de los problemas que se llevaban arrastrando desde pasadas reformas laborales).

Por otro lado querían aumentar la inserción de los más jóvenes en el mercado de trabajo; para ello se fomentaron los contratos de formación.

El resultado de esta reforma no fue el esperado, ya que no se logró reducir los empleos temporales (incluso aumentaron en un 7%) y ese era su principal objetivo. Pero también trajo consigo resultados positivos porque consiguió aumentar el número de ocupados (de 11.7 millones en 1994 a 12.8 en 1997) También se redujo la tasa de paro: en 1993 la tasa de paro era de 22.7% y en 1997 de 20.8%.

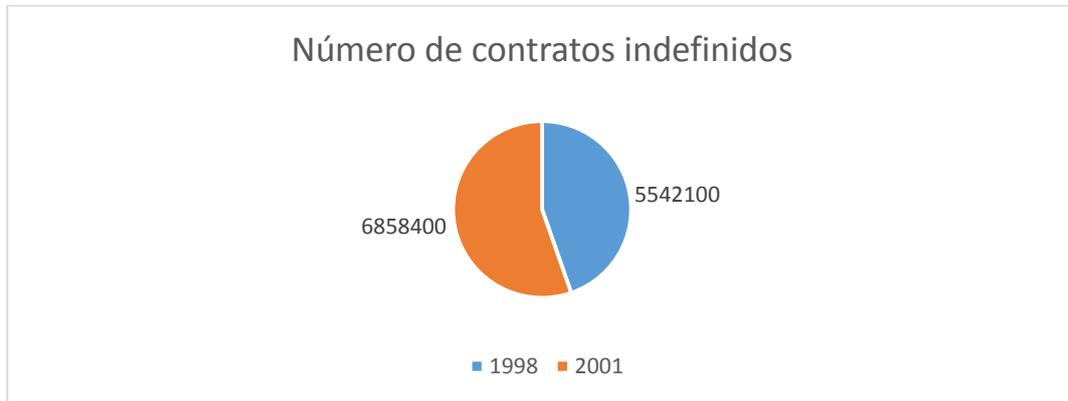
En 1996 el Partido Popular llevó a cabo su primera reforma laboral. Su objetivo principal era incrementar la contratación indefinida. Para conseguir esto se crea un nuevo tipo de contrato, el contrato de fomento de la contratación indefinida. Su indemnización es menor si se produjera un despido improcedente (33 días por año de servicio, con un tope máximo de dos años). Por otro lado se intenta conseguir que los contratos temporales se den en menor medida, eliminando el contrato por lanzamiento de nueva actividad.

Gráfico 4.2.1.: Número de contratos temporales en España



Fuente: Elaboración propia. Datos del INE 2021

Gráfico 4.2.2.: Número de contratos indefinidos en España



Fuente: Elaboración propia. Datos del INE 2021

La tasa de paro también sufrió cambios de forma notable, en 1998 era del 18.8% y en 2001 del 10.5%.

Posteriormente la Reforma Laboral sufrió dos modificaciones más en 2001 y 2006, pero se hará hincapié en las dos últimas que se han llevado a cabo hasta la actualidad.

En 2010 se aprueba una nueva reforma laboral, marcada sobre todo por el difícil contexto socioeconómico que atravesaba el país.

En las últimas modificaciones se había logrado con mayor o menor éxito el objetivo que se proponía, que era reducir el paro y la temporalidad de los empleos. Pero con la crisis se descubrió el verdadero problema que tenía la economía española, “la poca flexibilidad para adaptarse a distintos ciclos económicos y la fuerte dicotomía del mercado laboral” así lo apunta Daniel Velasco.

En España se destruían muchos más empleos durante esta época de recesión que en el resto de países europeos, quizás tenga que ver con la fuerte dependencia que tiene España del sector servicios y del turismo en particular.

Algunas de las medidas que se toman en esta reforma es abaratar el despido de los contratos indefinidos (33 días por año trabajado), e incrementar el coste de despido de los contratos temporales (de 8 a 12 días). Por otro lado los ERE (expediente de regulación de empleo) se aplicarán solo unas horas de la jornada laboral, el trabajador cobrara una parte del paro.

Y por último, la reforma laboral que se aprobó en 2012 es la que se mantiene hasta la actualidad. Algunas de las medidas que se tomaron en esta reforma son las siguientes:

- Despido por causas económicas sin necesidad de pérdidas: a 20 días por año.
- Lucha contra el paro juvenil: se impulsará la contratación indefinida de jóvenes con bonificaciones de hasta 4.500 euros. Por otro lado existirán contratos para la formación y el aprendizaje (hasta 30 años) y para los jóvenes que decidan emprender sus negocios como autónomos tendrán la posibilidad de capitalizar el 100% de la prestación por desempleo.
- Contrato para emprendedores y formación: Se crea un contrato indefinido para emprendedores, empresas con menos de 50 trabajadores, se podrán deducir 3.000 euros para el primer trabajador que sea menor de 30 años y que este en desempleo.
- Limitación de la indemnización de los directivos de la banca: Si un directivo es sancionado por su gestión no tendrá derecho a cobrar ninguna indemnización. Por otra parte en el caso de que tengan que ser indemnizados, existirán unos máximos.
- Se prohíbe de nuevo el enlace de contratos temporales sin ningún límite.
- La colaboración que tendrán las agencias de trabajo temporal (ETT), son importantes ya que se estimaba que el INEM solo empleaba al 3%.
- Se regula el teletrabajo por primera vez.
- Los desempleados que estén cobrando la prestación deberán realizar servicios en beneficio de la comunidad.

Por último, en septiembre de 2020 se anunció que el gobierno iba a aprobar cambios que se necesitaban con urgencia en la reforma laboral pero sin derogar la reforma que se aprobó en el gobierno de Rajoy en el año 2012.

En 2021 el gobierno ha elaborado el 'Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia', un documento que recoge, entre otras cuestiones, una nueva reforma del mercado laboral. Incluye 17 medidas para corregir desequilibrios como al alto desempleo estructural, la dualidad de los contratos de trabajo o la alta tasa de temporalidad, además de sentar las bases de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.

La intención del gobierno es aliviar los efectos que tendrá la crisis del covid-19 que se está viviendo en la actualidad.

El objetivo es mejorar la calidad del empleo que se genera y su sostenimiento, “trabajo digno, estable y de calidad es nuestro compromiso” Así apuntaba Carmen Calvo (2020). El Ministerio de Trabajo tiene previstas tres leyes, la del trabajo a distancia (a raíz de esta pandemia ha tomado una gran importancia), la modificación de la estructura, el ámbito temporal y las condiciones de inaplicación de la negociación colectiva, además de la protección laboral de los repartidores de empresas como Deliveroo o Glovo.

5. CONCLUSIONES.

El objetivo de este trabajo era ver la relación que existe entre los costes laborales y la competitividad, es decir hasta qué punto influyen los costes laborales para la competitividad de una empresa o un país dependiendo en el contexto en el que nos encontremos.

Los costes laborales son muy importantes en una empresa, ya que dependiendo del nivel de estos, puede que la compañía salga o no del mercado.

Por otro lado a nivel de mercado el coste laboral también es un indicativo muy importante, ya que si nos fijamos en él y observamos que su incremento es mayor que el de la productividad laboral del país se puede originar un descenso en la competitividad y la rentabilidad del sector.

Al analizar el tipo de contratos que hay en España y sus salarios, se puede concluir que el país debe tener un mercado de trabajo más flexible para poder impulsar su crecimiento. Porque aunque se crean nuevos puestos de trabajo la mayoría son de carácter temporal y por lo tanto la productividad y los salarios se mantienen bajos.

En cuanto a los costes laborales en España, se observa un movimiento cíclico que persiste durante todos los años analizados, esto se debe a la temporalidad del trabajo que tenemos en España. Este país necesita mucho al sector servicios, y este sector a su vez depende mucho de la época del año en la que nos encontremos. España debería desarrollar e invertir más en sectores como por ejemplo la industria donde no dependa tanto de la época del año, ni de factores externos como el turismo.

En referente a los costes laborales por tamaño de empresa, llama la atención que los costes laborales sean más altos en pequeñas empresas que en las grandes, pero después de analizar en este trabajo diferentes aspectos puede concluirse que en una pequeña empresa hay una menor productividad y por lo tanto un mayor coste laboral.

Respecto a la negociación colectiva se ha demostrado que es muy importante el peso que tiene en las empresas, para que trabajadores y empresarios lleguen a un acuerdo común donde ambas partes se sientan beneficiadas.

Y por último, el repaso que se hace sobre las distintas reformas laborales lleva a pensar que la mayoría de partidos que han gobernado el país intenta conseguir el mismo objetivo: lograr que España no dependa tanto del sector turismo y servicios, además de generar puestos de trabajo de calidad donde no exista tanta temporalidad. Pero de momento ninguno ha conseguido alcanzar ese objetivo.

6. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

- Diago, S. M. (12 de Junio de 2021). *Economía Digital*. Recuperado el 18 de Septiembre de 2021, de Economía Digital:
<https://www.economiadigital.es/economia/el-alza-de-salarios-y-precios-dana-la-competitividad-de-las-empresas.html>
- Estadística, I. N. (30 de Diciembre de 2020). *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado el 18 de Septiembre de 2021, de Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=9124#!tabs-tabla>
- Estadística, I. N. (22 de Julio de 2020). *Nota de prensa. Encuesta Anual de Coste Laboral (EACL). Año 2019*. Recuperado el 28 de Julio de 2021, de https://www.ine.es/prensa/eacl_2019.pdf
- Estadística, I. N. (30 de Junio de 2021). *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2021, de Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11221#!tabs-tabla>
- Gómez, M. V. (3 de Febrero de 2019). *El País*. Recuperado el 11 de Julio de 2021, de El País:
https://elpais.com/economia/2019/02/02/actualidad/1549103212_632072.html
- Lipton, D. (Abril de 2018). *Fondo Monetario Internacional*. Recuperado el 20 de Agosto de 2021, de <https://www.imf.org/es/News/Articles/2018/04/03/sp040318-Spain-Building-a-Flexible-Economy-to-Face-the-Future>
- Luis Rodriguez Dominguez, I. G. (s.f.). Contabilidad para no economistas. En *Contabilidad para no economistas*.
- Navarro, M. (2000). Los costes laborales. El entorno económico de la empresa en España. Bilbao.
- País, E. (15 de Junio de 2010). *El País*. Recuperado el 10 de Julio de 2021, de El País:
https://elpais.com/economia/2010/06/15/actualidad/1276587186_850215.html
- Pérez Infante, J. (2006). Los costes laborales y la jornada laboral: Medición y estadísticas existentes. Las estadísticas del mercado de trabajo en España. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Subdirección general de Información Administrativa y Publicaciones.
- social, M. d. (Diciembre de 2020). *Informe trimestral de análisis del mercado de trabajo*. Recuperado el 13 de Agosto de 2021, de https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/numeros/135/135.pdf

Triper, B. (20 de Junio de 2019). *Autonomos y emprendedor*. Recuperado el 10 de Septiembre de 2021, de <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/actualidad/40-incremento-costes-laborales-han-sufrido-autonomos-ultimos-10-anos-produjo-2019/20190619191737019874.html>

Velasco, D. (10 de Febrero de 2012). *El Economista*. Recuperado el 9 de Julio de 2021, de El Economista: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html>

7. DOCUMENTOS ANEXOS.

Anexo.2.2.1.1

		Coste laboral Total
Período	2021T2	2.766,39
	2021T1	2.605,61
	2020T4	2.752,26
	2020T3	2.525,41
	2020T2	2.442,91
	2020T1	2.570,32
	2019T4	2.755,15
	2019T3	2.553,62
	2019T2	2.664,55
	2019T1	2.550,27
	2018T4	2.692,52
	2018T3	2.499,87
	2018T2	2.602,01
	2018T1	2.497,91
	2017T4	2.668,84
	2017T3	2.454,27
	2017T2	2.584,58
	2017T1	2.481,75
	2016T4	2.649,97
	2016T3	2.444,80
	2016T2	2.589,08
	2016T1	2.481,51
	2015T4	2.671,39
	2015T3	2.456,46
	2015T2	2.591,50
	2015T1	2.487,44
	2014T4	2.638,80
	2014T3	2.450,10

	2014T2	2.580,64
	2014T1	2.474,40
	2013T4	2.652,44
	2013T3	2.460,64
	2013T2	2.583,24
	2013T1	2.480,22
	2012T4	2.598,69
	2012T3	2.455,49
	2012T2	2.591,80
	2012T1	2.515,04
	2011T4	2.683,86
	2011T3	2.456,91
	2011T2	2.599,79
	2011T1	2.486,60
	2010T4	2.642,17
	2010T3	2.421,49
	2010T2	2.578,11
	2010T1	2.466,11
	2009T4	2.649,13
	2009T3	2.428,91
	2009T2	2.548,69
	2009T1	2.440,54
	2008T4	2.583,82
	2008T3	2.350,17
	2008T2	2.451,40
	2008T1	2.342,28

Anexo. 2.2.2.1

Coste total bruto	Año	De 1 a 49	De 50 a 199	De 200 o más
	2020	24.845,53	33.309,08	38.531,23
	2019	26.095,70	34.182,53	38.703,98
	2018	25.502,95	33.292,81	37.996,46
	2017	25.159,16	32.960,10	37.806,75
	2016	24.933,93	33.154,69	37.903,21
	2015	25.211,36	33.245,34	37.941,75
	2014	25.104,67	32.992,65	37.688,72
	2013	25.400,20	33.131,62	37.774,27
	2012	25.716,41	32.945,79	37.681,69
	2011	25.999,87	32.981,39	38.216,10
	2010	25.708,85	32.605,01	37.929,39
	2009	25.630,53	32.789,48	37.669,26
	2008	24.828,66	31.648,87	36.638,85

Anexo. 2.2.2.2

		Productividad		
	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
Productividad (euros)	24.118	34.950	43.516	45.570