



TRABAJO DE FIN DE GRADO

El Mercado de Trabajo en España, ¿transición a un nuevo modelo?

(The labor market in Spain, transition to a new model?)

Autor:

Tutor:

Grado en Finanzas y Contabilidad

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE

Curso Académico: 2012 / 2013

Sevilla, Mayo de 2013

ÍNDICE

	Pág.
Resumen.....	3
I Introducción.....	4
CAPÍTULO 1. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA.....	5
1. Evolución de los colectivos.....	5
2. Rasgos diferenciales del mercado de trabajo español con respecto a otros países europeos.....	5
3. Características de la población desempleada.....	7
CAPÍTULO 2. REFORMAS.....	8
1. La importancia de llevar a cabo las reformas.....	8
1.1. Los problemas.....	8
1.2. Factores que dificultan el cambio.....	10
1.3. ¿Por qué es necesaria una reforma laboral?.....	11
2. El marco institucional y sus reformas.....	11
3. Aspectos fundamentales de las reformas.....	12
4. ¿Qué explica la resistencia a las reformas laborales en España?...	16
CAPÍTULO 3. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO DESPUES DE LA REFORMA.....	17
1. Tasa de paro.....	17
1.1. Evolución de la tasa de paro.....	17
1.2. Destrucción de empleo.....	21
1.2.1. Principales cambios sobre los despidos en las dos últimas reformas.....	21
1.2.2. Número de trabajadores afectados por las medidas de Regulación de Empleo.....	22
1.3. Desempleo por sectores.....	26
2. Temporalidad.....	27
II CONCLUSIONES.....	30
III BIBLIOGRAFÍA.....	31

RESUMEN

En la actual crisis económica el mercado de trabajo español ha generado paro a un ritmo superior al de todos los países de la Unión Europea, alcanzando la tasa también más elevada. La causa principal de ello es la masiva destrucción de empleo.

En este trabajo se muestra como la principal característica del mercado laboral español es la elevada tasa de paro que tenemos, y como los contratos temporales son los más usados, haciendo que la tasa de temporalidad, con un nivel muy alto, sea un factor importante al que hay que poner remedio y al que todavía no se ha logrado una solución adecuada para disminuirla.

Hablaremos de las reformas que se han llevado a cabo y de los cambios principales que se han hecho, centrándonos en las dos últimas (2010 y 2012), y viendo los posibles efectos que han podido tener sobre las variables estructurales, principalmente el paro y la temporalidad. Aunque es imposible decir todavía, por el poco tiempo y porque no cuento con los datos necesarios, si estos cambios que veremos son o no debidos a las reformas, sí que podemos analizar los datos y su evolución a lo largo de estos años de crisis.

RESUMEN (inglés)

In the current economic crisis the Spanish labor market has generated unemployment at a rate higher than in all European Union countries, reaching also higher rate. The main cause of this is the massive job losses.

In this work we show as the main feature of the Spanish labor market is the high unemployment rate that we have, and as temporary contracts are the most used, making the rate of temporary employment, with a very high level, is an important factor that must be remedied and which have not yet achieved an adequate solution for decrease it.

We are going to talk about the reforms that have been carried out and the major changes that have been made, focusing on the last two (2010 and 2012), and seeing the potential effects that could have on structural variables, especially unemployment and temporality. Although it is impossible to say yet, because of time and because I do not have the necessary data, if these changes we will see or not due to the reforms, but we can analyze data and their evolution over the years crisis.

I. INTRODUCCIÓN

La crisis económica y financiera que se inició en el año 2007 y se agravó a lo largo del 2008 y el 2009, ha tenido unas consecuencias muy graves sobre el mercado de trabajo español. La tasa de paro aumentó del 8,3% en 2007 al 17,4% en el primer trimestre de 2009 y el número de parados alcanzó los cinco millones superando los seis a principios de 2013. Esta realidad es aún más grave cuando se compara la evolución sufrida en España con la del resto de los países europeos. Ellos también han sufrido la crisis con una caída muy fuerte del PIB, incluso algunos mayor que la nuestra y sin embargo han logrado mantener la tasa de paro sin grandes variaciones. Así pues, la pregunta primordial, debería ser esta: ¿cuáles son las razones que han llevado a España a tener una tasa de desempleo alejada claramente de la media europea y capaz de multiplicarla por dos en año y medio?

El presente trabajo pretende estudiar en primer lugar los aspectos más relevantes de la coyuntura económica y laboral de España, con la idea de encontrar las causas del aumento espectacular de la tasa de paro, en tan corto espacio de tiempo y la elevada tasa de temporalidad que aún continuamos teniendo. En el apartado 2 estudiaremos la importancia que tienen las reformas laborales, centrándonos fundamentalmente en las dos últimas (2010 y 2012), para ver cuáles han sido los cambios más relevantes y si han podido tener algún efecto. Y por último veremos cómo ha evolucionado el mercado de trabajo español, centrándonos en la tasa de paro y en la de temporalidad ya que son los principales problemas, tras la aprobación de la última reforma (2012). Todo esto será analizado con sus correspondientes datos a través de los gráficos pertinentes.

Los objetivos específicos de este estudio son los siguientes:

1. Analizar las características del mercado laboral español viendo las principales diferencias con el resto de países europeos.
2. Relacionar las recientes reformas con la evolución de las tasas de paro y temporalidad, para poder ver si han llegado a tener algún posible efecto sobre ellas.
3. Analizar si con la última reforma ha podido haber algún efecto sobre las medidas de regulación de empleo y ver cómo ha afectado a los trabajadores.

CAPITULO 1.- CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

El mercado de trabajo está en continuo movimiento. Las características del mismo se definen en función de las legislaciones que estén en vigor, y por lo tanto son sensibles a las reformas que se realicen. En esta sección hacemos un repaso de cuáles son las principales características del mercado de trabajo en España puesto en comparación con la del resto de Europa. Estas características nos indicarán la existencia de una gran brecha entre nuestro mercado de trabajo y la de nuestros vecinos. En particular la elevada tasa de paro y de temporalidad. Estas dos grandes diferencias son las principales razones por las que de forma discontinua en el tiempo, y a veces atropellada, se han llevado a cabo reformas laborales parciales que en la siguiente sección pasaremos a repasar.

1.- Evolución de los colectivos

La evolución de los colectivos que forman parte del mercado de trabajo en España y en la Unión Europea desde mediados de 1980 hasta 2013, se puede resumir en los siguientes rasgos:

- Aumento de la población activa, explicada por el aumento de las personas en edad de trabajar y el avance de la tasa de actividad, especialmente entre las mujeres por la incorporación de éstas al mercado laboral. El aumento de la inmigración también ha sido un factor impulsor en el último decenio, aunque la actual crisis económica ha frenado esta tendencia, conduciendo al estancamiento en la población activa.
- Elevados ritmos de creación y destrucción de empleo, en especial en España. La intensa creación de empleo que había desde mitad de los años 90 hasta 2007 ha sido contrarrestada con la fuerte destrucción de empleo registrada durante la actual crisis. La creación de empleo estuvo en la mayor parte concentrada en las actividades terciarias y en la construcción, siendo este último el que más ha sufrido el impacto de la actual crisis económica.

2.- Rasgos diferenciales del mercado de trabajo español con respecto a otros países europeos (Tabla 1.1)

TABLA 1.1- Algunos rasgos del mercado de trabajo en España y la Unión Europea (2012)

Indicadores	España	UE-27	UE-15
Tasa de actividad 15-64 años	74,1	71,8	73,0
Hombres	80,1	78,0	79,1
Mujeres	67,9	65,6	67,0
Tasa de ocupación 15-64 años	55,4	64,2	65,2
Hombres	60,2	69,8	70,6
Mujeres	50,6	58,6	59,8

Empleo temporal (% sobre empleo total)	23,6	13,7	13,8
Hombres	22,3	13,3	13,2
Mujeres	25,1	14,2	14,5
Empleo a tiempo parcial (% sobre empleo total)	14,7	20,0	23,1
Hombres	6,6	9,5	10,4
Mujeres	24,5	32,6	38,2
Formación continua (2011)	10,8	8,9	10,1
Hombres	10,0	8,2	9,3
Mujeres	11,6	9,6	10,8
Tasa de paro 15-64 años	25,0	10,5	10,6
Hombres	24,7	10,4	10,6
Mujeres	25,4	10,5	10,7
Paro de larga duración (% sobre paro total)	44,5	44,4	44,0
Hombres	43,5	44,7	44,3
Mujeres	45,6	44,1	43,6
Tasa de paro según edad			
15 a 24 años	52,2	22,8	22,2
25 a 49 años	24,2	9,9	10,2
50 a 64 años	18,8	7,4	7,4
Tasa de paro según nacionalidad			
Nacionales	23,3	10,0	10,0
Otros UE-27	30,9	12,6	12,6
Fuera UE-27	38,6	21,3	21,5
Tasa de paro según estudios			
Bajos	34,0	18,6	18,7
Medios	24,5	9,6	9,4
Altos	15,1	6,1	6,3

Fuente: Eurostat.

En pleno siglo XXI podemos afirmar que el principal problema que hay en el mercado de trabajo es la elevada tasa de paro. Aunque el elevado crecimiento de la economía en los últimos años (hasta 2007), entre otros factores, lograron que ésta se redujese hasta niveles cercanos a los de la media de la Unión Europea, la actual crisis económica ha originado un aumento notable del desempleo mucho más intenso en el caso de la economía española que en el de otros países del entorno.

Debido también al fuerte impacto de la crisis, la tasa de empleo¹ en España se ha vuelto a situar por debajo de la media europea, aunque registra una tasa de actividad por encima de ésta. Esto no solo es en el caso de los hombres, sino también en el de las mujeres que se han visto impulsadas a participar en el mercado laboral debido al fuerte impacto que ha tenido la crisis en el colectivo masculino, ya que la presencia de éstos es mayor en los sectores que se han visto más afectados.

La población ocupada es otro rasgo que nos diferencia del resto de países europeos. Según las características del empleo, el mercado de trabajo español muestra una elevada tasa de temporalidad y una escasa presencia del empleo a tiempo parcial. Aunque por otro lado, el porcentaje de ocupados que hace alguna actividad formativa ha aumentado y se sitúa en niveles ligeramente superiores a la media de la Unión Europea.

3.- Características de la población desempleada

Una de las características que nos encontramos a la hora de estudiar la población desempleada es que el desempleo es mayor entre las mujeres. Aunque en los últimos años la tasa de paro femenina se ha reducido sigue siendo superior a la de los hombres. Además con la crisis, estos niveles se han ido acercando debido a que ésta ha afectado más a sectores en los que es más común la presencia de varones.

La tasa de paro juvenil también es algo que llama la atención, ya que llega a doblar la tasa media de desempleo. De igual forma, con la crisis la destrucción de empleo se ha centrado principalmente en los trabajadores con empleo temporal, al ser el despido menos costoso, donde es mayor la presencia de jóvenes, lo que ha originado que alcance cifras sin comparación. Otro rasgo característico, en relación a la población desempleada, es que la tasa de paro es menor cuanto mayor es el nivel educativo, por lo que las empresas prefieren personas con estudios, que se hayan formado y tengan una base educativa.

Podemos ver también como dependiendo de la nacionalidad de las personas el paro es distinto. Aunque entre 1996 y 2008 una tercera parte de los puestos de trabajo eran ocupados por trabajadores inmigrantes, la tasa de paro de este colectivo es más elevada. Esto se puede explicar por la mayor tasa de actividad de esta población y por el mayor impacto de la crisis en este colectivo.

¹ *Tasa de empleo*: se conoce como tasa de empleo a la razón entre la población ocupada y la población económicamente activa (que está en condiciones de formar parte del mercado laboral). Permite indicar qué porcentaje de trabajadores tienen efectivamente empleo.

Por último, hablando de España y aunque no aparece en la tabla, las tasas de paro también son diferentes en función de las Comunidades Autónomas. Las tasas oscilan entre el 15% o 16% del País Vasco y Navarra hasta el 33% y 35%, aproximadamente, de Canarias y Andalucía. Estas diferencias pueden deberse a las diversas características demográficas y sociales, además de la escasa movilidad de la población, las diferencias salariales, las distintas estructuras productivas y, por supuesto, al diferente impacto que han sufrido de la crisis económica cada una de ellas.

Después de ver las principales características del mercado de trabajo español, observamos que lo que más lo caracteriza es la tasa de paro y la temporalidad, ya que son los indicadores que tienen un mayor porcentaje y presenta una mayor diferencia con respecto a los demás países de la Unión Europea. Por este motivo los diferentes gobiernos han desarrollado diferentes reformas que a la luz de los datos no han tenido ningún éxito. A continuación repasaremos dichas reformas para conocer sus principales líneas.

CAPITULO 2.- REFORMAS

Como se ha indicado en la anterior sección, España continúa marcando records en su tasa de desempleo y temporalidad. El mercado de trabajo español, después del largo paréntesis establecido por el elevado crecimiento de la última década y media previa a la crisis, ha vuelto a ofrecer su cara más amarga, respondiendo a la recesión con una intensa destrucción de empleo. Antes de la crisis el empleo español aumentó en ocho millones de trabajadores (desde 1995 hasta 2007), lo que no ha implicado que desde 2008 gran parte de esta aumento haya desaparecido. La razón principal es que el modelo productivo español no es el más adecuado para la creación de empleo así como que la legislación española introduce distorsiones en las relaciones laborales que afectan claramente a la contratación. Más aún, el modelo de crecimiento desde 1996 hasta 2008, basado en una demanda sobrealimentada por el crédito y por una corriente financiera incentivada por nuestra incorporación al euro no se tradujo en una consolidación del empleo creado. La llegada de la crisis ha expuesto de forma evidente la necesidad de nuevas reformas en el mercado de trabajo que intenten paliar estos hechos diferenciales de la economía española.

1.- La importancia de llevar a cabo las reformas

1.1- Los problemas

La evolución del mercado de trabajo muestra tendencias diferenciales con las del resto de Europa y de otros países de nuestro entorno. Las altas tasa de paro, que vienen siendo tradicionales en nuestra economía justifican la necesidad de acometer ajustes necesarios en la legislación laboral. Se asume pues que las instituciones laborales, y en particular sus características diferenciales al del resto de Europa, son las causantes en gran medida de las elevadas cifras de desempleo. Así, desde la legislación sobre convenios colectivos, a las indemnizaciones por despido, y a las causantes de la

dualización del empleo en temporal e indefinido, deben ser revisadas y modificadas, con el objetivo claro de un acercamiento lo máximo posible a la de aquellos países que disfrutaban de tasas de desempleo menores.

Sin embargo todas las reformas laborales posibles no son suficientes para modificar el patrón de creación de empleo de España. Como ya se ha comentado la tasa de productividad española es menor que la de los demás países y no solo somos menos productivos por la secular especialización en sectores comúnmente llamados "menos productivos" como son el turismo y la construcción. La revisión de las cifras de productividad total de los factores indican que son todos los sectores españoles los que muestran un peor comportamiento en su acumulación de avances tecnológicos desde mediados de los noventa. La principal razón es el retraso en la adopción de nuevas tecnologías, como es el caso ordenadores y de las tecnologías de información y comunicación (TICs), las cuales son utilizadas en todos los sectores y ocupaciones en gran parte de los países de la UE15. Además, la menor tasa de empleo y el ser tan poco productivos se debe también al reducido tamaño de los sectores de servicios más intensivos en conocimiento, a lo que tenemos que asociar el gran déficit de puestos de trabajos para técnicos y profesionales. Por todo esto, es bastante evidente la necesidad de un cambio en el modelo productivo, lo cual pasa principalmente por conseguir adoptar las tecnologías, y para ello hay que avanzar en la educación y en su aprovechamiento así como en una intensa modificación de las instituciones laborales.

Las TICs son tecnologías complementarias a la educación y la formación. Los conocimientos adquiridos se adquieren normalmente por los más jóvenes en el sistema educativo y por los de edad más avanzada (los que finalizaron su educación antes de la llegada de estas tecnologías), que consiguen el conocimiento necesario mediante una formación a lo largo de su vida laboral. Pero además, estas tecnologías requieren de un nivel educativo mínimo para que su uso permita un aumento real de la productividad (este nivel se asocia con el bachillerato o la FP de grado medio). Recientes trabajos (Hidalgo, 2010) han demostrado la complementariedad entre la educación y las tecnologías. Más aún, la inversión en tecnología incluye la necesidad de inversión en cualificación del trabajador, y por lo tanto, de estabilidad laboral. El mercado de trabajo entra directamente en este aspecto en tanto en cuanto nos permite crear ventajas comparativas para estos sectores que necesitan instituciones laborales adecuadas para la inversión en empleo de calidad. En este sentido, España se ha encontrado en desventaja debido a las grandes brechas educativas por edades con los demás países. Junto con el déficit educativo de la población de edad más avanzada, España suma el retroceso en la lucha contra el abandono escolar y el menor nivel educativo de los inmigrantes más jóvenes. Y en consecuencia, la reducción de las brechas se ha detenido en las edades más jóvenes e intermedias. Además, la dualización del mercado de trabajo favoreciendo las contrataciones de empleos temporales crea precisamente desventajas competitivas de las empresas con elevado contenido tecnológico. La reforma del mercado de trabajo debería eliminar este factor de discriminación para permitir un cambio profundo del modelo productivo.

Una evidencia de la falta de adecuación del sistema productivo a la cualificación educativa de los trabajadores la tenemos en la sobre-educación, y que en España excede con mucho la media europea (Hidalgo, 2010). Gran parte de los titulados universitarios menores de 35 años han ido ocupando puestos de trabajo destinados a una población con nivel intermedio (cualificación suficiente para el uso de ordenadores), que era demasiado escasa. Esto implica dos costes a medio y largo plazo. A medio plazo el coste se deriva de la pérdida de rentabilidad educativa, tanto privada como social. A largo plazo el coste es más oneroso, al implicar una menor adecuación de la experiencia adquirida por los trabajadores sobre-educados sobre el potencial que hubieran adquirido en el caso de una mejor correspondencia entre su nivel educativo y las exigencias de su puesto de trabajo. Es por ello que, España registra una de las menores tasas de formación o aprendizaje a lo largo de la vida.

1.2.- Factores que dificultan el cambio

Ante esto, el problema del mercado de trabajo en España no es sólo un problema de demanda de trabajadores, sino de la propia oferta de los mismos. La cualificación de los trabajadores españoles no es la más conveniente en un entorno de cambios en la economía mundial. La globalización impulsada por el crecimiento de economías emergentes cada vez más sofisticadas implican que las economías más maduras de Europa, y entre ellas la española, deban realizar una huida hacia adelante. Las actuales teorías de polarización del mercado de trabajo, con una menor demanda de empleos rutinarios por manuales o cognitivos implican la necesidad de formar cada vez más a los trabajadores para que éstos no tengan incapacidad para encontrar empleo en el futuro (Katz and Murphy). Sin embargo, las altas tasas de abandono escolar, de desajuste ocupacional en los niveles superiores y la escasa formación recibida por empleados y desempleados, son indicadores de los bajos niveles de productividad y la escasa formación en nuevas tecnologías y de la incapacidad de éstas para poder enfrentarse a los retos de un mundo en continuo cambio.

Tres factores elevan la preocupación ante los nuevos retos y la incapacidad para ajustarnos a ellos: el envejecimiento (disminución de la población joven), los retrasos acumulados en la demanda educativa y el gran incremento observado en la participación laboral de la mujer (cuyo efecto ha sido positivo aunque ha tenido alguna incidencia sobre los problemas). Esto ha tenido efectos perversos en el tamaño de las cohortes de entrantes, afectando, no solo a la demanda educativa de los más jóvenes, sino también al ajuste ocupacional y como consecuencia al premio salarial de los entrantes con titulaciones universitarias. La alta proporción de personas con bajo nivel educativo y la baja proporción de niveles intermedios han sido también importantes para explicar ambos fenómenos. Por último, el rápido crecimiento de la actividad laboral de las mujeres ha contribuido al aumento de la demanda de servicios de baja intensidad en el uso de las TICs y ha favorecido la llegada de inmigrantes y el abandono escolar de jóvenes.

Todos estos factores que han frenado y frenan el cambio de modelo productivo, lo seguirán haciendo en la próxima década. En particular, el envejecimiento demográfico, la disminución de las cohortes de jóvenes (incluso aunque aumente la fracción de los que alcanzan la educación superior, el número de egresados en el futuro disminuirá) y la dependencia de las sendas educativas, que hace que el nivel medio sea menor que el promedio europeo.

1.3.- ¿Por qué es necesaria una reforma laboral?

Por los factores que se acaban de explicar, España parte con una importante desventaja, tiene una proporción considerable de su población activa que no alcanza el nivel mínimo para un aprovechamiento productivos de la TICs. El reto es muy grande y el cambio será costoso, pero esto no se podrá llevar a cabo sin una reforma laboral.

Un factor clave sería modificar la regulación contractual para que sea más benigna con la formación adquirida en la empresa. La gran protección para los trabajadores con mayor antigüedad desincentiva la adquisición de capital humano y la demasiada rotación también impide que estos reciban formación en la empresa. No obstante, la implantación de un contrato único con indemnizaciones crecientes podría ser decisivo para corregir estos problemas, pero no será suficiente. Por un lado, seguirá siendo una reforma parcial que no afecta a los que más tiempo lleven en la empresa, por lo que hay que buscar alternativas como pudiera ser la creación de cuentas de ahorro individuales vinculadas a la formación y la de una Agencia de Certificación de la formación profesional de las plantillas (Felgueroso y Jiménez, 2010).

La reforma de las prestaciones por desempleo debe ir orientada a favorecer la adquisición de la formación: tener una renta suficiente para soportar el momento de reciclaje. Por el contrario, las altas indemnizaciones por despido desincentiva la actividad laboral y la formación necesaria para el reciclaje. Por ello todo avance hacia el equilibrio entre la legislación sobre protección del empleo y los seguros de desempleo, debería favorecer la inversión en formación y reciclaje. Aunque indudablemente, este cambio debe venir apoyado por una reforma integral de la formación continua y ocupacional.

La supresión de la dualidad entre fijos y temporales debería facilitar el desarrollo de una mayor flexibilidad interna en las empresas, proporcionando mayor tiempo para la formación y para la conciliación de la vida laboral y familiar, lo cual mejoraría los resultado escolares y garantizaría una mayor calidad del capital humano (Felgueroso y Jiménez, 2010).

2.- El marco institucional y sus reformas

Los niveles de empleo y paro y los diferenciales entre países, pueden ser explicados por la regulación y funcionamiento de determinados elementos institucionales que constituyen el mercado de trabajo. Analizando estas instituciones del mercado de trabajo español podemos distinguir cuatro grandes etapas.

- 1960 y 1970: al estar la regulación laboral supeditada al sistema político, tanto los sindicatos de clase como las asociaciones empresariales eran ilegales. Esto generó una negociación desvirtuada que acabó en una gran flexibilidad salarial, la cual se veía compensada por unos costes muy elevados de despido.
- Finales de 1970 hasta 1984: esta etapa se caracteriza por una mayor intervención y regulación. El Estatuto de los Trabajadores (1980), intentó establecer un marco normativo similar al de otros países europeos, impulsando el papel de los sindicatos (recientemente legalizados) en la negociación colectiva de los salarios. No obstante, la menor flexibilidad salarial no fue compensada con una mayor facilidad para el ajuste vía cantidades a través del despido. También fueron introducidas generosas prestaciones para los desempleados.
 - 1984-1992: se aprobaron las reformas dirigidas a facilitar la creación de empleo mediante el fomento de la contratación temporal y eliminando algunas restricciones que habían provocado un aumento del desempleo durante la crisis de los 70. La reforma de 1984 se centró, principalmente, en la introducción de nuevas modalidades de contratos.
 - A partir de 1992: comienza una fase de progresiva flexibilización y eliminación de rigideces en el mercado de trabajo. Las medidas tomadas en esta etapa tienen un carácter más global, incidiendo en diversos aspectos de la regulación laboral (contratación, despido, prestaciones por desempleo, negociación colectiva...). Sin embargo, estas reformas no alcanzaron la suficiente intensidad, como se ha podido ver en esta etapa de crisis, lo que ha conducido a la aprobación de nuevas reformas.
 - La reforma de 2012, y en cierta manera la de 2010, es, a priori, la más amplia y la de mayor calado de las llevadas a cabo. Esta reforma se ha centrado en las modificaciones en diversos ámbitos de la regulación laboral, principalmente en la negociación colectiva y en los costes de despido.

3.- Aspectos fundamentales de las reformas

Los aspectos fundamentales en los que se han centrado las diversas reformas laborales pueden resumirse en los siguientes:

➤ Modalidades de contratación

Uno de los principales problemas que provocaba la reglamentación laboral vigente al inicio de 1980 era el elevado coste del despido, lo cual dificultaba la contratación de nuevos empleados. Con la reforma de 1984 se intentó flexibilizar tanto la entrada como la salida de empleo introduciendo nuevas formas contractuales de duración determinada (contrato temporal de fomento de empleo, contrato en prácticas y contrato para la formación, con reducciones en las cotizaciones sociales). Estas facilidades permitieron una significativa creación de puestos de trabajo y como contrapartida trajo una excesiva

rotación, que dio lugar a una dualidad en el mercado de trabajo entre trabajadores fijos y temporales, con una tasa de temporalidad que alcanzó el 35%, el triple de la media europea.

En las reformas posteriores, fundamentalmente la reforma de 2010, ya que la excesiva temporalidad desincentiva la inversión empresarial en el capital humano de sus empleados y ello dificulta las mejoras de productividad y competitividad de las empresas, el objetivo fue dotar al empleo de más estabilidad. En esta reforma se limitaron la duración de los contratos temporales de obra y servicio, se endurecieron la prohibición de encadenamiento de contratos temporales, ampliaron colectivos que pueden acceder al contrato estable de fomento de empleo e incrementaron la indemnización por finalización del contrato temporal. La reforma de 2012 también ha intentado responder a esta excesiva temporalidad, pero a pesar de todo, no se ha conseguido reducirla de forma significativa.

En cambio, la actual crisis económica si ha hecho que la tasa de temporalidad se reduzca, ya que ésta está afectando más a los trabajadores temporales por los menores costes de despido.

➤ Regulación del despido

Hasta la reforma de 1994, en España estaba vigente una reglamentación por despido muy rigurosa, con muchas restricciones y un coste total (procedimental e indemnizatorio) superior al de la gran mayoría de los países europeos. Por ejemplo, las indemnizaciones por despido improcedente doblaban la media europea. Por ello las empresas recurrían de forma generalizada a los contratos temporales, los cuales contaban con unos costes de finalización mínimos y una gran permisividad en su uso. Sin embargo, ello tuvo como consecuencia la aparición de la ya mencionada dualidad en el mercado laboral, y supuso para los trabajadores con contrato indefinido un incremento de su seguridad en el empleo, lo que reforzó su poder de negociación sobre los salarios.

Las reformas posteriores (1994,2002,2010) actuaron en una doble dirección: por un lado, ampliar y definir con mayor claridad las causas que pueden justificar un despido; y por otro, reducir los costes de su tramitación. Sin embargo, las indemnizaciones a cobrar por el trabajador no fueron modificadas de forma intensa hasta la reforma de 2012.

La reforma de 2012 ha introducido cambios importantes en lo que a la protección del empleo se refiere. Así, ha facilitado el uso del despido por causas económicas, ha disminuido la indemnización por despido improcedente (universalizando la indemnización de 33 días que fijaba el contrato "de fomento" introducido en 1997 y ahora derogado) y ha eliminado la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo (ERE) (despidos colectivos). Estas medidas, han aproximado la indemnización por despido a la media europea y facilitan la creación y destrucción de empleo. Sin embargo, a corto plazo y en plena fase recesiva, el resultado puede ser una mayor destrucción de empleo, por lo que la creación de empleo solo se podrán observar a medio plazo y una vez se haya empezado un camino de recuperación económica.

➤ Prestaciones por desempleo

Anterior a 1992, las prestaciones por desempleo eran muy generosas en comparación con otros países. La Seguridad Social soportaba un fuerte gasto, debido al elevado volumen de desempleados con derecho a prestación. Por esto y por los efectos negativos que estas prestaciones suponían en la búsqueda de empleo, la reforma de 1992 modificó la regulación, restringiendo el acceso y la cuantía de éstas y reduciendo su duración media. Esto se completó con la eliminación de la exención de las prestaciones en el IRPF. El resultado de esta reforma fue una reducción en su generosidad y en el porcentaje de parados que las cobraban.

Las siguientes reformas no han introducido nuevas modificaciones sustanciales en este aspecto, hasta la reforma de 2012, la cual ha disminuido la cuantía de las prestaciones a partir del sexto mes de desempleo para aquellos que pierdan su empleo desde dicho año.

➤ Estructura de la negociación colectiva

El Estatuto de los Trabajadores de 1980 aprobó una negociación colectiva de nivel intermedio, en que los convenios se pactan mayoritariamente en el ámbito del sector de actividad de cada provincia. Esto supuso una mayor cobertura de negociación, ya que los convenios pasaron a gozar de eficacia general automática, es decir, el convenio negociado es de aplicación automática a todas las empresas y trabajadores de su ámbito. Al existir una negociación repetida de las materias en convenios de diferentes niveles (sector y de empresa), el convenio sectorial al estar garantizado pasa a tener la consideración de mínimo y la negociación de un convenio de empresa genera, en todo caso, condiciones más favorables para los trabajadores.

El mercado de trabajo español se caracterizaba por unos sindicatos con baja afiliación (inferior al 20%), consecuencia de las numerosas pequeñas y medianas empresas y por la inexistencia de incentivos a afiliarse, ya que la acción de los sindicatos cubre también a los trabajadores no afiliados. Pese a esto, los asalariados gozaban de una gran fuerza negociadora debido a la alta cobertura de los convenios colectivos (alrededor del 80% de los asalariados).

Las reformas de 1994 y 1997 no cambiaron este modelo de negociación, pero en 1994 fueron aprobadas dos modificaciones legales: la primera fue la introducción de la llamada "cláusula de descuelgue", que permite a la empresa eludir las condiciones salariales negociadas en ámbitos superiores si con ello resulta perjudicada. Sin embargo, la utilización de esta cláusula ha sido muy limitada por la necesidad de un acuerdo para su aplicación, algo que fue solucionado con la reforma de 2010; la segunda modificación permitió acuerdos de empresa sobre materias no tratadas en convenios de ámbito superior, lo que introdujo una cierta descentralización.

Con la reforma de 2012 sí se introducen cambios significativos en la negociación colectiva con el fin de aumentar la flexibilidad interna y reducir la rigidez de los salarios. Para ello, se avanza en la descentralización de la negociación al dar primacía a los convenios de empresa; se fija un límite de un año a la extensión automática de los convenios vencidos (ultraactividad), igualmente se facilita el "descuelgue" del convenio sectorial o provincial por causa económica, anteriormente mencionado, y se contempla la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo (jornada laboral o salarios), lo cual ha

facilitado la flexibilidad interna y ha evitado que la extinción del contrato sea la única vía de ajuste.

➤ Intermediación en el mercado de trabajo

En el decenio de 1990 se introdujeron cambios significativos en el proceso de intermediación laboral.

En 1994 se autorizaron las empresas privadas de colocación con carácter no lucrativo. Ello se tradujo en el fin del monopolio del INEM como organismo intermediador entre oferentes y demandantes de empleo y pasó a centrar su actividad en la gestión y control de las prestaciones por desempleo y de las políticas de formación.

Otro de los cambios fue la aprobación de las empresas de trabajo temporal que, pese a sus anomalías en el funcionamiento los primeros años, ha dotado de mayor flexibilidad a la contratación de trabajadores en determinadas circunstancias.

Con la reforma de 2010 se crearon las agencias privadas de colocación, para que colaboraran con los servicios públicos de empleo. Asimismo, se autorizó la liberación de la actuación de dichas empresas en actividades que tenían vetadas (Administración pública, por ejemplo).

Y en la reforma de 2012 se aprobó que las agencias de colocación pudieran actuar en colaboración con los servicios públicos de empleo.

➤ Políticas activas de mercado de trabajo

Junto a las reformas en la normativa laboral, la política de mercado de trabajo se instrumenta también mediante el volumen de recursos económicos destinados a finalidades y objetivos concretos. En relación a esto, se pueden distinguir dos bloques de acciones: las políticas activas y las pasivas. Las políticas activas engloban todas las actuaciones que tienen por objetivo mejorar las posibilidades de acceso al empleo o incentivar de forma directa la creación de puestos de trabajo. Las políticas pasivas incluyen los recursos monetarios que se destinan al pago de las prestaciones económicas por desempleo.

La economía española se sitúa en una posición intermedia con respecto a los demás países europeos en lo referido al gasto total en políticas de empleo. La reducción de la tasa de paro registrada hasta 2007 hizo posible una sensible aproximación a la media europea. Por otro lado, la mayor parte de los recursos monetarios se destinan a las políticas pasivas (65%), lo cual lleva a una reducida participación de los recursos dirigidos a las políticas activas de empleo y a las acciones de formación (aspecto donde hay una diferencia importante con respecto a la media europea), aunque hay que decir que la alta tasa de paro y la elevada rotación derivada de la utilización masiva de los contratos temporales y lo que esto supone en el pago de las prestaciones por desempleo, han limitado la disponibilidad de recursos para políticas activas.

Estas medidas activas podrían cubrir algunos de los desajustes que causan las elevadas tasas de paro, ya que el acceso a cursos de formación ocupacional puede paliar la pérdida de formación, lo cual dificulta la reinserción en el mercado laboral y así conseguir una mejor adecuación entre las características de los desempleados y los requisitos formativos que solicitan las empresas.

En la reciente reforma de 2012 se ha echado en falta una actuación sobre las políticas activas que reforme y potencie las medidas de asesoramiento y formación a los desempleados.

4.- ¿Qué explica la resistencia a las reformas laborales en España?

Los graves problemas en el ritmo de recuperación de la economía española están relacionados con el pésimo comportamiento del mercado laboral durante la crisis. Por eso, es imprescindible llevar a cabo una reforma laboral integral que acelere la salida de la recesión y establezca las bases de un nuevo modelo productivo. Uno de los requisitos esenciales que debería tener esta reforma es la eliminación de la dualidad entre trabajadores con contratos indefinidos y temporales. Sin embargo, no parece ser que vaya a haber ninguna reforma importante en esta dirección.

Para conocer las razones por las que los españoles son tan reacios a las reformas laborales, el primer paso será conocer la opinión de los propios trabajadores sobre si el actual sistema de protección al empleo funciona adecuadamente. Mientras que los trabajadores jóvenes (menores de 35 años) se sienten menos protegidos en el grupo de países de la UE15, los de edad avanzada se encuentran entre los que perciben mayor nivel de protección. Esto apunta a la existencia de un conflicto de intereses frente a la posible reforma laboral. A favor estarían los trabajadores escasamente protegidos (temporales y parados) y en contra los trabajadores excesivamente protegidos (indefinidos). La resistencia de este último grupo es debido a la brecha existente entre sus indemnizaciones por despido y las de los trabajadores temporales que les proporciona mayor capacidad de presión salarial cuanto mayor es su poder de negociación en los convenios colectivos (Dolado, Felgueroso y Jansen, 2010).

Estamos por tanto, ante un conflicto entre insiders y outsiders, fenómeno común en los países en los que se acometió una reforma laboral abriendo la posibilidad a la contratación temporal sin cambiar los niveles de protección de los contratos indefinidos. Ahora, la globalización y el aumento en la velocidad del cambio técnico han creado una demanda de flexibilidad por parte de las empresas y una menor oferta de protección de los empleos y por esta razón, muchos trabajadores demandan más protección para asegurar su empleo. En España, esto se ve agudizado por el menor nivel educativo de los insiders, pero también por tener la mayor brecha entre indemnizaciones de contratos indefinidos y temporales y, fundamentalmente, por las características del sistema de representación sindical de España, cuyos restrictivos requisitos legales sobre el censo de votantes en las elecciones sindicales y la eficacia general de los convenios, desincentivan la afiliación de los parados, trabajadores en PYMES y la mayoría de trabajadores temporales. El perfil típico del trabajador afiliado a los sindicatos es el de un asalariado con contrato indefinido, con nivel educativo medio-bajo, de avanzada edad y mayor antigüedad y que trabaja en empresas de gran tamaño, es decir, el votante al que protegen los sindicatos es aquel que obtiene mayores ventajas de la dualidad.

Por otra parte, la patronal tampoco está exenta de responsabilidad en el bloqueo de la reforma laboral, ya que con su cerrazón en la reducción de los costes laborales ha marginado aquellos aspectos de la reforma laboral necesarios para el cambio productivo. El Gobierno debería reflexionar sobre si supeditar la reforma laboral al acuerdo de los agentes sociales es la decisión correcta. Sobre esto, se ha analizado y se han encontrado evidencias sobre lo equivocada que puede ser esta estrategia.

Según el Eurobarómetro de junio del 2009, el 61% de la población española opinaba que una mayor flexibilidad contractual sería beneficiosa para la creación de empleo, opinión que fue mayor entre los colectivos más afectados por la crisis. En este sentido, los resultados más recientes del barómetro del CIS indican que el partido en el Gobierno podría perder las próximas elecciones generales por la pérdida de votos de aquellos que demandan mayor flexibilidad contractual (estudiantes, autónomos, parados y trabajadores temporales), que no parecen estar muy bien representados por los agentes sociales. Por otra parte, como siga aumentando la destrucción de empleo indefinido, también podría perder parte del apoyo de aquel colectivo al que intenta favorecer manteniendo su nivel de protección actual.

CAPITULO 3.- EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO DESPUÉS DE LA REFORMA

Es evidente que los efectos de la Reforma de 2012 no serán evaluables hasta pasado un tiempo prudencial en el cuál los datos podrán ofrecer información contrastable. No obstante, transcurrido ya un año desde su entrada en vigor sí podríamos evaluar de forma descriptiva algunas de las principales tendencias del mercado de trabajo.

Este apartado se centrará en la evolución de la tasa de paro y la temporalidad, ya que son los indicadores más preocupantes, y conocer si es posible sacar alguna conclusión en claro de ello.

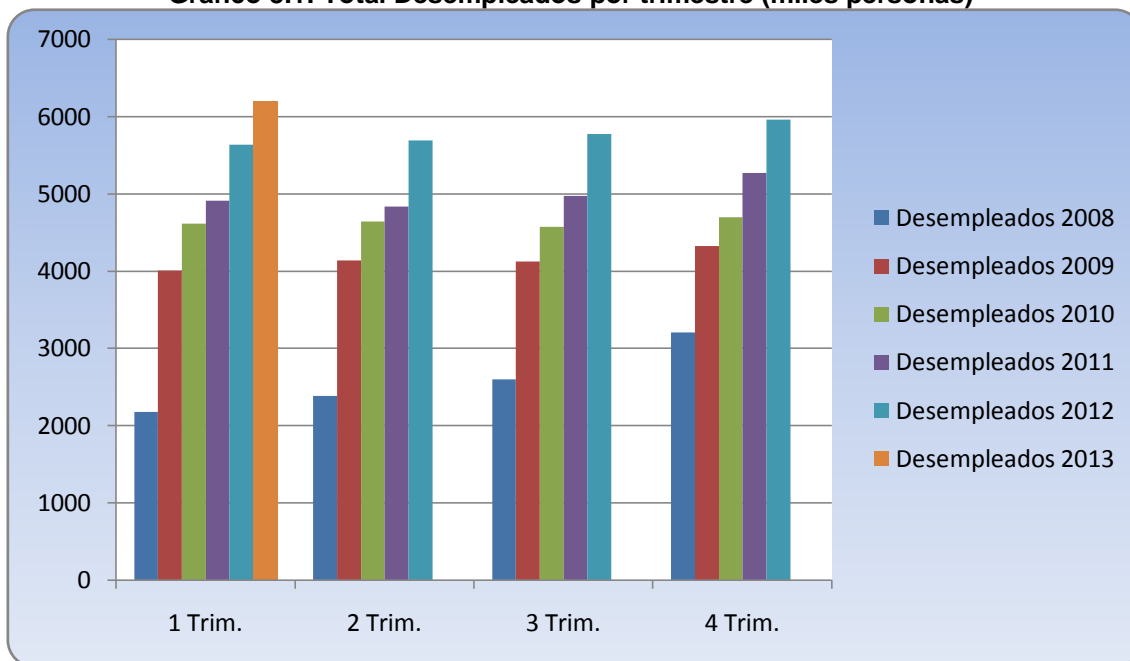
1.- Tasa de paro

En el capítulo 1 vimos como el mercado laboral español se caracterizaba fundamentalmente por una elevada tasa de paro. Por eso, queremos ver si la reciente aprobación de la reforma 2012, ha podido generar algún cambio en esta tasa o no.

1.1- Evolución de la tasa de paro

Refiriéndonos al año 2012, los dos últimos trimestres dejaron una destrucción de casi cien mil empleos y un aumento de más de 100 mil parados, según la información de la Encuesta de Población Activa (EPA, INE). Desde que hay datos fiables del paro, nunca se había visto una caída tan rápida durante tanto tiempo y a la vez tan profunda.

Gráfico 3.1: Total Desempleados por trimestre (miles personas)

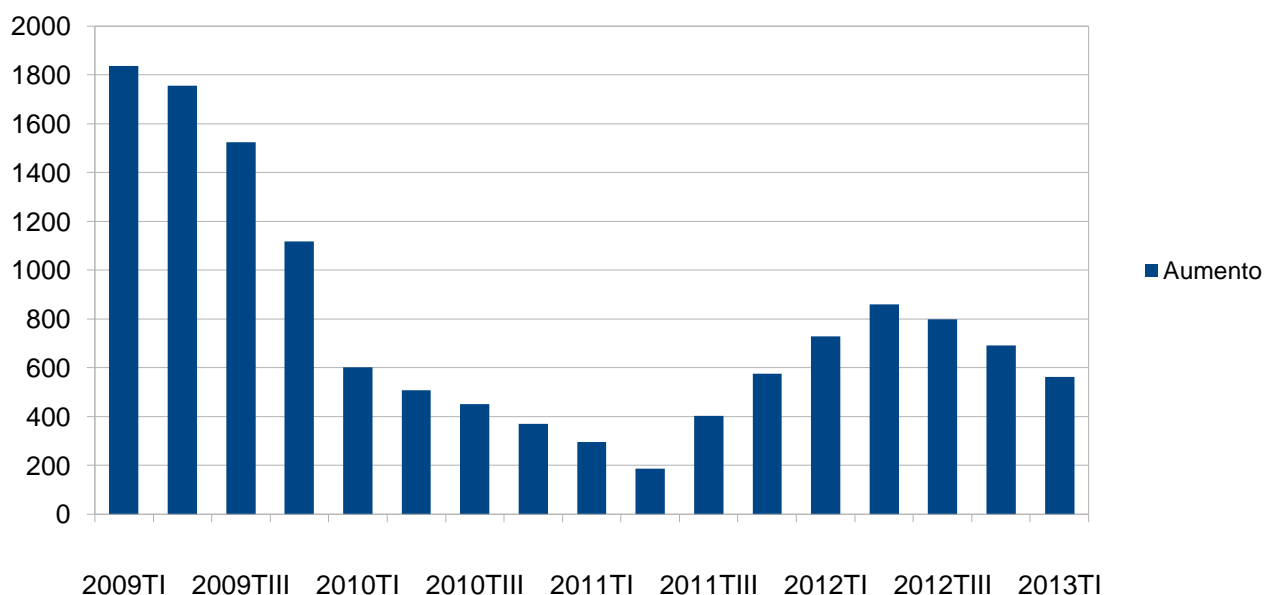


Fuente: Instituto Nacional de Estadística

A finales de 2012 había 5.965.400 desempleados, 691.800 personas más (13,12%) que en 2011, que hubo 5.273.600, aunque el paro de un trimestre a otro aumentó solo en 187.300 personas. El primer trimestre de 2013 ha registrado un total de 6.202.700 personas desempleadas, según la Encuesta de Población Activa (EPA), 237.300 personas más que como finalizó el año 2012 y 563.200 (9,99%) con respecto al primer trimestre de 2012.

Se puede ver por lo tanto como el paro continúa aumentando, aunque en menor proporción que como lo hacía en trimestres anteriores, Contrariamente a lo que cabría esperar, la reforma no ha elevado la intensidad en la destrucción de empleo. Cabría preguntarse cuál habría sido la evolución sin la reforma. Sin embargo al ser aún imposible dar una respuesta a tal pregunta, la evidencia que de momento podemos encontrar es que la reforma no ha aumentado el ritmo de destrucción de empleo.

Gráfico 3.2: Incremento del desempleo (miles personas)



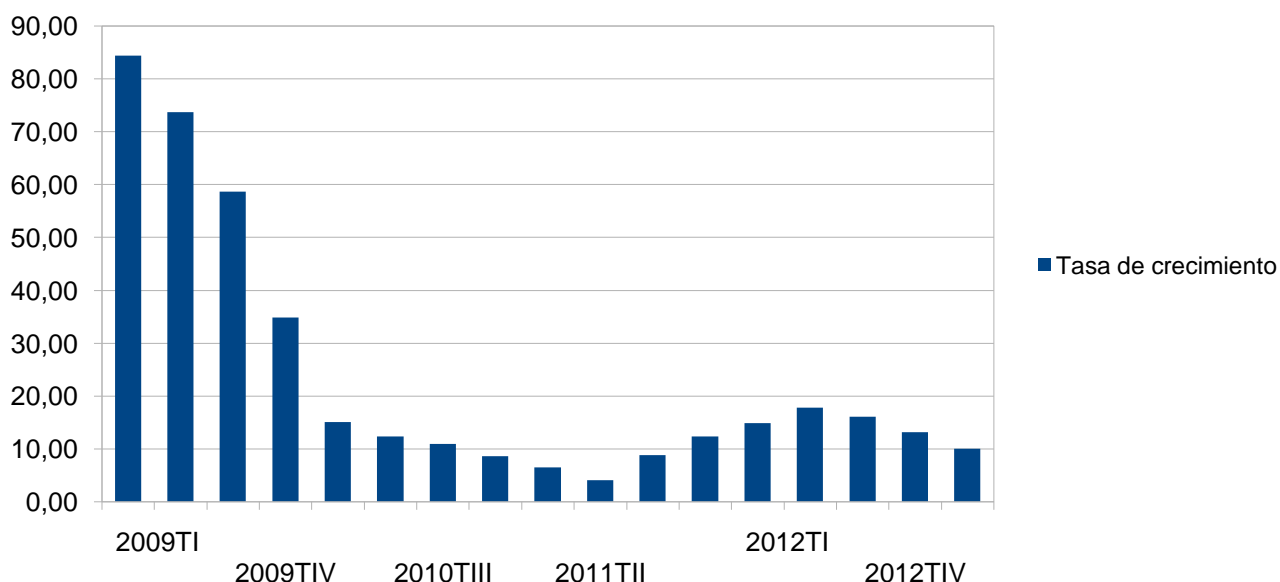
Fuente: Instituto Nacional de Estadística

El gráfico 2 refleja el aumento, en miles de personas, del número de desempleados en comparación con los trimestres de los años anteriores. Así pues, podemos ver como en el primer trimestre de 2009, el paro aumentó en 1.836.500 personas con respecto al primer trimestre de 2008, por lo que se puede ver claramente el efecto que hizo la crisis. A partir de ahí, el paro ha continuado aumentando, aunque en menor medida, siendo el menor aumento registrado el del segundo trimestre de 2011 con un aumento de 188.200 personas más que en el segundo trimestre de 2010.

En el año 2010, el gráfico muestra como ha aumentado en menor medida el número de personas paradas con respecto al año 2009, llegándose a reducir este aumento notablemente, pero no por mucho tiempo, ya que a partir del tercer trimestre de 2011 el número de personas vuelve a aumentar debido a la nueva recesión que se origina.

En 2012, podemos ver el mismo efecto, aunque no sabemos cómo continuará ya que ha pasado poco tiempo, pero si vemos como el aumento de las personas en 2013 (563.200), es menor que el aumento que hubo en el primer trimestre de 2012 (729.300), aunque el año 2012 cerró con un aumento mayor de personas (691.800) con respecto al último trimestre del año 2011 (577.000).

Gráfico 3.3: Tasa de Crecimiento del Desempleo (%)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En términos porcentuales, si comparamos el número de desempleados de 2009 con los de 2008, se observa perfectamente el impacto de la crisis económica, ya que el número de parados aumenta en el primer trimestre de 2009 en casi un 85%, cifra que va disminuyendo en los próximos trimestres pero que sigue siendo alta.

En 2010, la tasa de crecimiento es mucho menor que en el año anterior, aunque el número de personas sin trabajo continúa aumentando. Esta tasa llega a situarse en el 4,05% (el menor crecimiento registrado) en el segundo trimestre de 2011, y a partir de ahí vuelve a subir hasta el segundo trimestre de 2012, justo el trimestre posterior a la reforma, donde empieza a descender levemente, hasta llegar a una tasa de crecimiento del 9,99% en el primer trimestre de 2013 con respecto al primer trimestre de 2012.

Como se acaba de comentar, en 2010 se consigue registrar la tasa de crecimiento más pequeña (4,05%), aunque vuelve a subir hasta 2012 motivada principalmente por el recaimiento en recesión. A partir de 2012 la destrucción de empleo se modera coincidiendo con la reforma de 2012, aunque puede haber otras muchas explicaciones y aunque es posible que las reformas hayan tenido algún efecto en estas moderaciones, es pronto para poder decir nada.

Por lo tanto no se puede afirmar que la disminución de los desempleados se deba al efecto de la reforma, pero sí que se observa una leve mejoría a partir del segundo trimestre de 2012, al implantarla, disminuyendo levemente el aumento del paro.

1.2.- Destrucción de empleo

No podemos sacar una conclusión en claro sobre si la reforma ha tenido algún efecto o no sobre la tasa de paro, aunque si es verdad que el aumento es menor que en años anteriores no sabemos si hubiera ocurrido lo mismo aún si no hubiese habido ninguna reforma. Lo que si sabemos claramente, es que esta elevada tasa de paro se debe fundamentalmente a una masiva destrucción de empleo. A continuación se analizará la evolución que ha tenido una de las variables en las que se han centrado las últimas reformas, los expedientes de regulación de empleo (EREs).

1.2.1- Principales cambios sobre los despidos en las dos últimas reformas

Antes de analizar los datos, he preferido hacer un pequeño resumen de cómo eran las cosas antes y después de cada una de las reformas (De la Rica, 2012).

	Antes de la Reforma 2010	Reforma 2010	Reforma 2012
Despido objetivo	No se definían las causas para el despido objetivo.	Se definen, aunque de un modo impreciso las causas de despido objetivo y se aclaran las causas económicas.	Se definen aún más las causas económicas.
ERES extintivos	Había un plazo de 15 días para que te diesen la "resolución administrativa", la cual habilitaba a extinguir los contratos (con o sin acuerdo).	ERES extintivos, con acuerdo- tenían 7 días para que obtener la resolución que habilitaba a extinguir los contratos. ERES extintivos, sin acuerdo- tenían 15 días para obtener la resolución que habilitaba a extinguir los contratos.	En el ERE extintivo, la Autoridad Laboral ya NO es la que debe dar la autorización. Solo es necesario comunicarle el ERE si hay desacuerdo, al igual que a los sindicatos y trabajadores. Las impugnaciones van por vía social. Para los trabajadores >50, hay restricciones adicionales en este tipo de ERES.
ERES de suspensión o reducción por causas objetivas	La reducción de la jornada iba desde 1/3 a 1/2	Se amplía la reducción de la jornada: de 10% a 70%	Igual que en la reforma de 2010.

Como se puede observar en lo que al despido objetivo se refiere, las reformas han supuesto una mayor aclaración de las causas económicas que pueden ser objeto de despido, como cuando haya pérdida, cuando haya una disminución relevante del beneficio o cuando el volumen de ingresos disminuya durante 3 trimestres seguidos. En cuanto a los Expedientes de Regulación Extintivos, la principal novedad es la obligación de la autorización por parte de la Autoridad Laboral de los ERES extintivos, la cual es suprimida en 2012 y pasa a no ser necesaria. Y por último, en relación a los ERES de suspensión o reducción de la jornada, el único cambio es la ampliación de esta reducción en la reforma de 2010 (en la de 2012 no hay novedad sobre ello).

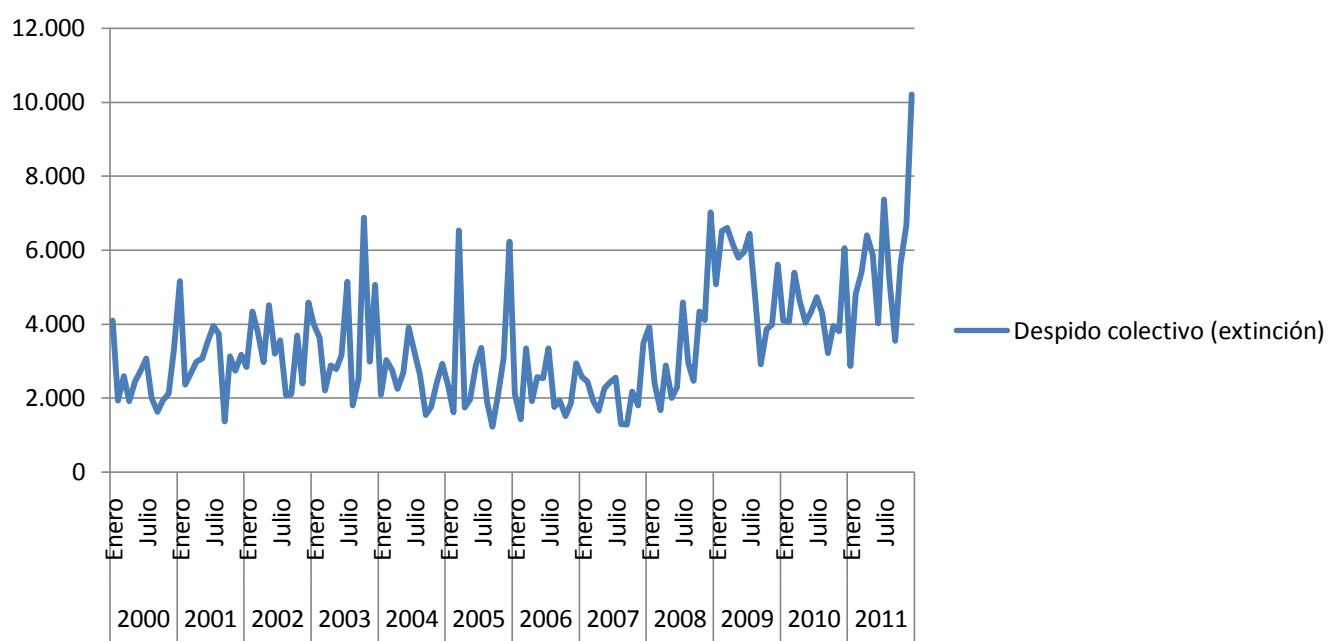
1.2.2.- Número de trabajadores afectados por las medidas de Regulación de Empleo

Centrándonos más detenidamente en los Expedientes de Regulación de Empleo, los datos de trabajadores afectados por las medidas de regulación de empleo (extinción, suspensión y reducción de jornada) tras las dos reformas laborales más recientes, muestran una evolución que se recogen en los gráficos siguientes.

- España

❖ Trabajadores afectados por la Extinción de contratos

Gráfico 3.4: Despido colectivo (extinción)

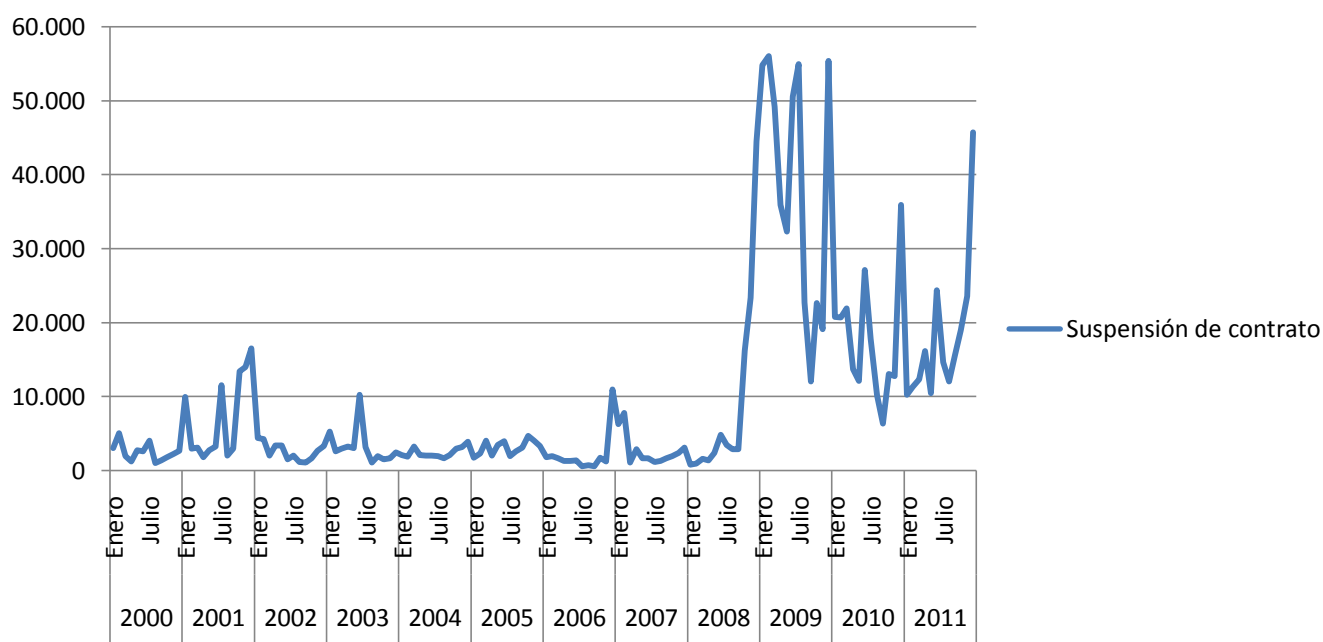


Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Estadística de Regulación de Empleo)

En el gráfico se puede observar como al principio el número de trabajadores afectados es más o menos constante, con algún repunte en ciertos periodos, pero permanece constante hasta prácticamente el año 2007. A partir de ahí, se puede ver claramente como la tendencia empieza a ser alcista, el número de trabajadores comienza a crecer, aunque crece levemente al principio y tiene una bajada a finales de 2009, a finales de 2011 son ya más de 10.000 trabajadores los afectados.

❖ Trabajadores afectados por la Suspensión de contratos

Gráfico 3.5: Suspensión de contrato



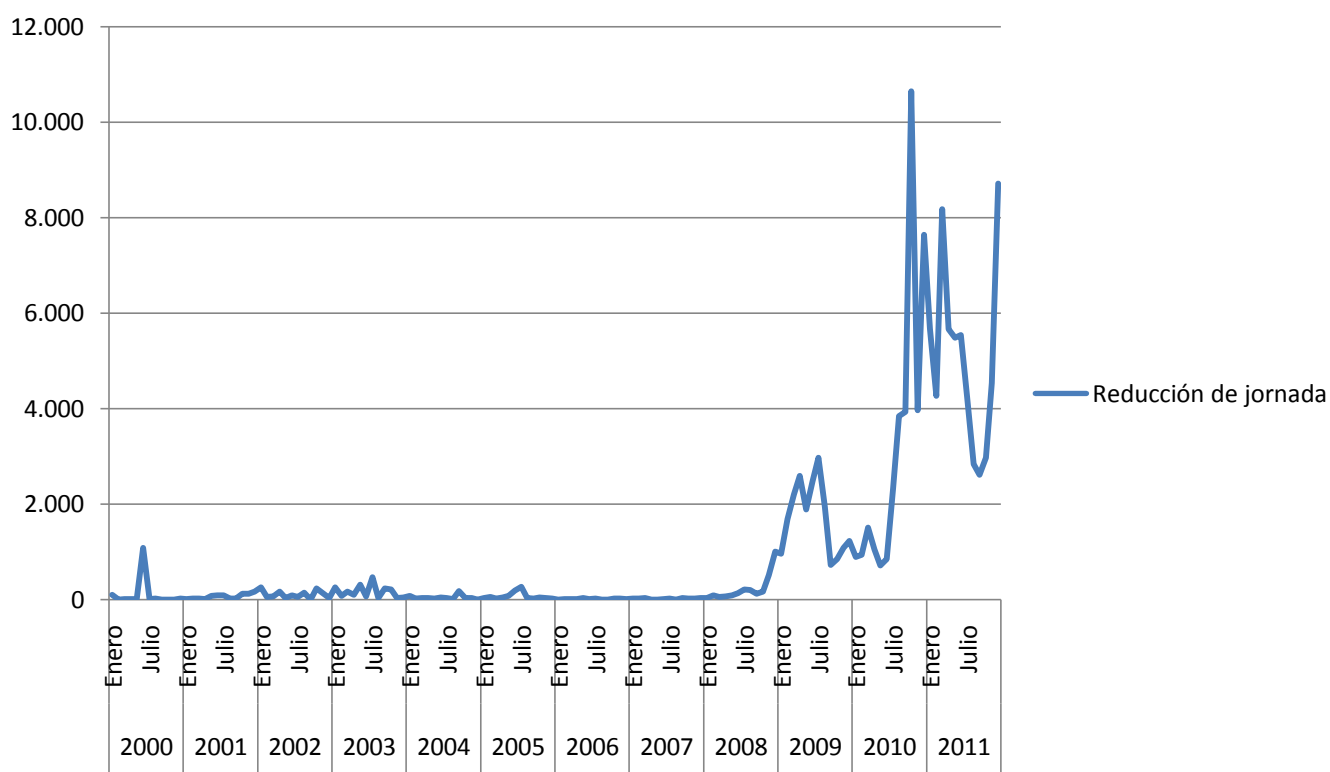
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Estadística de Regulación de Empleo)

Lo que más llama atención de esta gráfica es el enorme aumento de trabajadores que son afectados a partir de 2008 en comparación con los años anteriores. Llega a aumentar hasta en 40.000 personas más, llegándose a registrar un total de 56.000 personas a principios de 2009, por lo que se puede comprobar perfectamente el impacto que tuvo y tiene la actual crisis económica. Aunque se puede ver una reducción notable de los trabajadores en 2010 y 2011, las cifras se mantienen constantes alrededor de los 20.000, volviendo a subir a finales de 2011 hasta algo más de los 45.000 trabajadores.

Si lo comparamos con el gráfico anterior, las cifras de los trabajadores afectados por la suspensión de contrato es mucho mayor que los afectados por la extinción, superando con creces el número de trabajadores máximo registrado en la extinción de contratos.

❖ Trabajadores afectados por la Reducción de jornada

Gráfico 3.6: Reducción de jornada



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Estadística de Regulación de Empleo)

Se puede observar claramente como a partir de 2008 el número de trabajadores empieza a aumentar notablemente, alcanzando casi a finales de 2010 un total de alrededor de los 10.500 trabajadores que son afectados por esta medida y aunque disminuye un poco, las cifras en esos años se sitúan entre los 3000 y 8000 trabajadores.

Antes de 2008 las cifras no superaban los 500 trabajadores, es la medida en la más se observa el impacto de la crisis, ya que la diferencia entre los años anteriores y posteriores es muy grande.

En estos gráficos podemos ver un aumento claro del número de trabajadores afectados por las medidas de regulación de empleo, especialmente con el comienzo de la crisis y en los dos últimos años. Esto puede ser debido a que, como ya sabemos, la reforma de 2010 hizo más fácil tanto los despidos por causa objetiva, ya fueran individuales o colectivos (mediante ERES), como las medidas de reducción de jornada. Aunque no se observa un cambio brusco entre 2010 y 2011, por lo que no podemos decir que haya habido un impacto fuerte e inmediato de la reforma laboral en lo que al número de trabajadores afectados por estas medidas de regulación se refiere. Con la reforma de 2012 se precisan todavía más las causas que justifican los despidos por causa económica. Además, al dejar de ser necesaria la autorización por parte de la Autoridad Laboral, es más fácil poder realizar un Expediente de Regulación de Empleo.

Para poder ver la relación entre esta última reforma y los trabajadores afectados por las distintas medidas de regulación, se muestra una tabla que refleja el número de trabajadores afectados por las distintas medidas desde Marzo a Diciembre de 2011 (anterior a la reforma de 2012), así como los afectados por dichas medidas desde Marzo a Diciembre de 2012 (posterior a la reforma).

Tabla 3.2.- Trabajadores Afectados por las Medidas de Regulación de Empleo Marzo-Diciembre 2011 en comparación con Marzo-Diciembre 2012

Nº Trabajadores Afectados	Marzo-Diciembre 2011	Marzo-Diciembre 2012	Variación Absoluta	Variación Porcentual
Despidos colectivos (Extinción)	60.300	71.789	11.489	19,05%
Suspensión de contratos	193.502	261.655	68.153	35,22%
Reducción de jornada	50.699	86.697	35.998	71,0%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Con esta tabla podemos ver como el número de trabajadores afectados ha continuado aumentando, sobre todo los afectados por la medida de suspensión y reducción que casi los dobla. Los trabajadores afectados por la medida de extinción de contratos son los que menos han aumentado un 19,05% en términos absolutos, pocos en comparación con los afectados por las otras medidas.

Aunque la reforma de 2012 ha facilitado el despido por causa económica, no parece que sean éstas las medidas que más se han utilizado. Por lo que se ve, las empresas han optado, en este poco espacio de tiempo, por medidas de suspensión de contrato, donde los trabajadores afectados han aumentado cerca de las 70.000 personas, que hace que los trabajadores vayan temporalmente al desempleo hasta que puedan volver a trabajar, cuando las condiciones laborales mejoren.

En relación a lo anterior, los EREs de suspensión temporal de contratos, fomentada por la reforma, han aumentado mucho más que los de extinción. Además los EREs de extinción han disminuido en proporción al total de despidos, desde Marzo de 2012 el promedio de despidos colectivos en proporción al total es de alrededor del 17%, mientras que en el mismo periodo de 2011 era del 20%, se ve como las empresas han decidido optar por otras medidas. Estas proporciones son muy reducidas en relación a unos despidos que tienen su principal origen en insuficiencia de la demanda, es decir, en causas económicas objetivas. Como explicación a tan baja proporción se podría decir que ha pasado muy poco tiempo desde la aprobación de la reforma laboral y por lo tanto la proporción continuará subiendo. Una explicación parcial alternativa puede ser el impacto de la propia reforma en los tribunales.

La reforma facilitó los despidos colectivos. Sin embargo, hizo que las empresas tuvieran una mayor probabilidad de ser llevadas a juicio por el despido, al no haberse pactado el ERE. En el año previo a la reforma el 90% de los ERE de extinción se pactaban pero en Marzo de 2012 esta proporción bajó al 78%, sin embargo a finales del mismo año ya había vuelto a subir al 88%. Una explicación posible es que las decisiones judiciales sobre despidos colectivos están siendo muy desfavorables a los empresarios, lo que está llevando la situación a la original, con despidos colectivos casi siempre pactados. De ahí se puede deducir que no se daría una caída del coste del despido tan significativa como cabría esperar de la reforma, que no caería de los 45 días de salario por año de servicio habituales antes de la reforma a los 20 días del despido por causas económicas.

Esto nos hace intuir que el aumento del uso de los EREs desde 2012 es más bien debido a la recesión iniciada a principios de dicho año y no a una mayor facilidad en su uso.

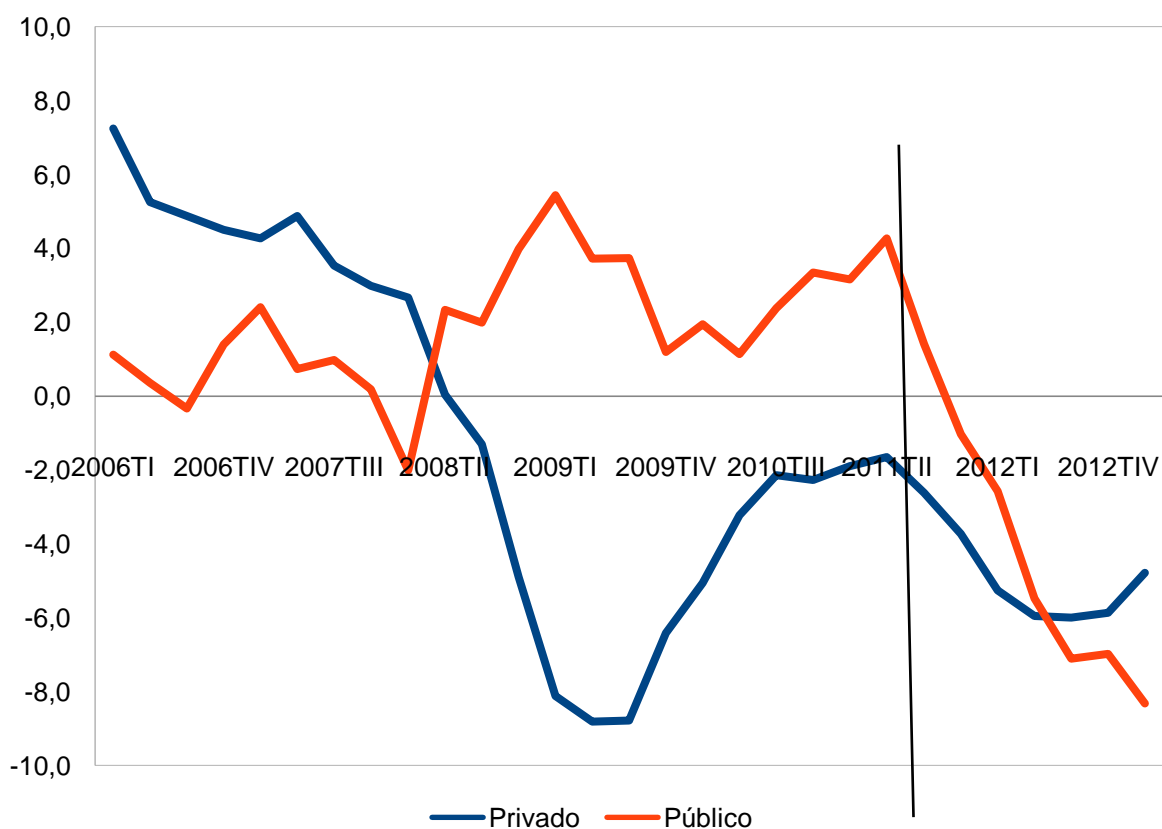
1.3.- Desempleo por sectores

Además de todo esto, de ver el elevado número de personas que están desempleadas y el cual sigue aumentando y como ha afectado la reforma a los expedientes de regulación de empleo, podemos hablar también de cómo ha sido la evolución de la población asalariada y del reparto de la caída del empleo entre los sectores público y privado, para así analizar el efecto de los recortes en el empleo.

Llama la atención que la caída del empleo que se registró en los últimos trimestres del año pasado no se repartiera por igual entre empleo privado y público. En este último año el empleo asalariado del sector privado ha caído un 6% (pero solo un 0,6% en los dos últimos trimestres), en cambio en el sector público la caída interanual es del 7,1%. Como se puede ver en el siguiente gráfico, el empleo público ha caído en picado desde finales de 2011, mientras que el empleo privado se está estabilizando.

De aquí podemos sacar una conclusión y es que la reforma no es la causante, ya que si el sector público el que más se ha visto afectado el motivo principal son los recortes, posiblemente hubiese caído igual aunque no hubiera habido reforma.

Gráfico 3.7: Tasa de crecimiento interanual de asalariados por sectores



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de población activa)

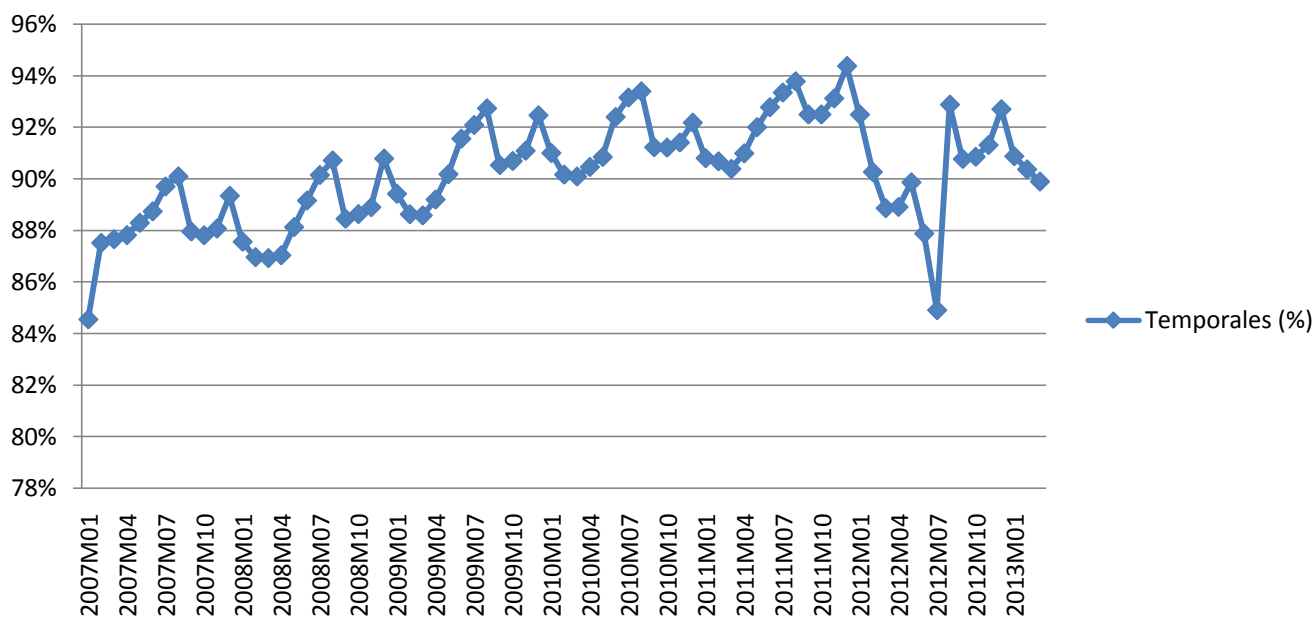
2.- Temporalidad

Otra de las características que presenta el mercado español es la elevada tasa de temporalidad. Las empresas han optado por los contratos temporales debido a su bajo coste de despido frente a los indefinidos, lo cual ya se ha convertido en un problema.

La proporción de los contratos temporales, como podemos observar en el gráfico 3.8, se mantiene bastante estable, en torno al 90% desde Marzo de 2012, siendo del 92.6% aproximadamente en el mismo periodo de 2011.

Por lo que se ve, los contratos temporales siguen siendo los más elegidos, antes y después de la reforma, no ha habido ningún efecto, aunque podemos destacar la caída que se produce concretamente en Julio de 2012. Sin embargo este hecho coyuntural se debe principalmente al cambio legislativo de empleadas del hogar. Así, en Julio hubo 139.294 contratos indefinidos de empleadas, cuando lo normal es entre 15.000 y 30.000, explicando por lo tanto el aumento puntual del número de contratos indefinidos, y que nada tuvo que ver con la reforma laboral.

Gráfico 3.8: Contratos Temporales (%)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Para intentar paliar un poco esta temporalidad, la pequeña reforma que ha habido recientemente ha incluido un nuevo contrato llamado "indefinido de apoyo a los emprendedores" que se caracteriza por tener un año de periodo de prueba sin coste de despido. Sin embargo, de nuevo no ha tenido la repercusión que se esperaba, aunque aún no hay datos oficiales sobre ello. Pese a que no existen datos oficiales, sí que alguna información se ha filtrado desde el Ministerio, demostrando que el uso de este nuevo tipo de contrato es muy inferior al esperado, y una vez más señalando la escasa relevancia de las reformas que apenas atacan al verdadero origen de la temporalidad en España: las altas diferencias en los coste de despido (Tabla 3.3).

Tabla 3.3 Porcentajes de contratos (incluido el nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores)

	Total 2012	Coste Despido	% r/ total	Coste Medio Despido
C. Emprendedores	82.017	0	0,60%	0,00
Resto Indefinidos	997.151	33	7,24%	2,39
C. Temp. Interinidad, Prácticas y Formación	1.504.873	0	10,93%	0,00
Resto Temporales	11.189.490	9	81,24%	7,31
TOTAL CONTRATOS FIRMADOS EN 2012	13.773.531			9,70

Distribución de costes:	11,52%	0 días
	81,24%	9 días
	7,24%	20-33 días

La primera línea de esta tabla, muestra el porcentaje de este nuevo contrato, donde se puede observar que el dato es insignificante, de un 0,60% con respecto al total, por lo que se deduce que el éxito de este nuevo contrato sin coste de despido es nulo.

Como se ha mostrado, el efecto de las reformas en la tasa de temporalidad es nulo. Sí es cierto que aún es pronto para poder afirmar nada, pero de momento no ha habido ningún cambio con respecto a otros años, la tasa de temporalidad sigue muy elevada y no parece que vaya a haber muchos cambios de momento, lo que nos hace pensar que las reformas no están siendo dirigidas hacia donde deberían y si es así, no es suficiente.

II. CONCLUSIONES

En primer lugar, queda más que evidente que el aumentar la capacidad de la economía de generar empleo estable es uno de los retos fundamentales de la economía española. La crisis que comenzó en 2008 ha originado una destrucción de empleo más intensa que en otras economías, lo cual, unido al aumento de la población activa, ha generado un aumento importante del desempleo. Además, pese a los cambios normativos aplicados, la elevada tasa de temporalidad existente continúa siendo un lastre para la economía española, al crear una clara "dualidad" entre los ocupados.

Con respecto a los posibles efectos que han podido tener las recientes reformas sobre estas variables, se ha visto que no hay nada claro todavía. No se puede decir que los cambios vistos anteriormente se deban a la reforma, porque puede que hubiera pasado lo mismo aunque no hubiese habido ninguna. Lo único que podemos decir ahora mismo, es que las tasas de paro y temporalidad siguen siendo bastante elevadas y que ni con las reformas se ha conseguido disminuir, por lo que queda más que claro la necesidad de que el Gobierno diseñe una reforma laboral eficaz, que haga que aumente la creación de empleo y que llegue a suprimir definitivamente la dualidad existente entre los diferentes trabajadores originada por el gran uso de los contratos temporales.

III. BIBLIOGRAFÍA

Dolado, J.J., Felgueroso, F. y Jansen, M. (2010): "¿Qué explica la resistencia a las reformas laborales en España?". FEDEA, libro electrónico: Propuesta para la reactivación laboral en España

(http://www.crisis09.es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf)

De la Rica, S. (2012): "Trabajadores afectados por Regulación de Empleo y las Reformas Laborales de 2010 y de 2012", (<http://www.nadaesgratis.es/>)

Felgueroso, F. y Jiménez, S. (2010): "Crecimiento sostenible y reforma laboral ¿Qué va antes? ¿El huevo o la gallina?". FEDEA, libro electrónico: Propuesta para la reactivación laboral en España.

(http://www.crisis09.es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf)

García Delgado, J.L. y Myro, R. (2011): "Lecciones de Economía Española". de Civitas.

García Delgado, J.L. y Myro, R. (2012): "Economía española. Una introducción". de Civitas.

Hidalgo, M. (2010): "A demand-supply analysis of the Spanish education wage premium". Revista de economía aplicada, 18(54), 57-79

Instituto nacional de Estadística: <http://www.ine.es>

Ministerio de Empleo y seguridad social: <http://www.empleo.gob.es>