



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
EMPRESARIALES

EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Autor: Guillermo Avilés Suárez
Tutor: Dra. Yolanda Fernández Jurado

Madrid
Abril, 2012

Guillermo
Avilés
Suárez

**EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN EL MERCADO DE TRABAJO
ESPAÑOL**



EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Guillermo Avilés Suárez

3 de abril de 2014

RESUMEN

Este trabajo estudia el posible impacto que ha podido tener la Reforma laboral de 2012 en el mercado de trabajo español. La gran polémica que ha suscitado la Reforma, tanto en relación a su contenido como a sus posibles efectos, hace necesario el estudio de la cuestión. Para poder realizar el estudio es preciso un conocimiento previo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de *medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, así como un análisis comparativo de la situación del mercado de trabajo en el resto de países de la Unión Europea. Una vez analizados estos extremos, se estudiarán las diversas variables que afectan al mercado de trabajo y sobre los que ha podido tener un impacto la Reforma laboral. Del estudio se concluye que la Reforma ha conseguido su objetivo de frenar la destrucción de empleo, pero no el de crear empleo de calidad.

Palabras clave: reforma laboral, mercado de trabajo, población activa, paro, empleo, salarios, coste laboral, contratos, tipo de jornada, empleo juvenil, desempleo de larga duración.

ABSTRACT

This paper examines the potential impact of the 2012 labor reform in the Spanish labor market. The great controversy that the labor reform has sparked, both in terms of its content and its possible effects, makes necessary the study of the issue. In order to make possible the study, it is necessary a prior knowledge of Law 3/2012 of 6 July, *on urgent measures to reform the labor market* and a comparative analysis of the labor market situation in other countries of the European Union. Having analyzed these extremes, it will be studied the different variables that may affect the labor market and on which the labor reform could have had an impact. The study concludes that the reform has achieved its goal of halting the loss of jobs, but not the one related to the creation of quality jobs.

Key words: labor reform, labor market, workforce, unemployment, employment, wages, labor costs, contracts, workday types, youth employment, long term unemployment.

I. Índice.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN	1
1.1. Justificación e interés del tema.	1
1.2. Objetivo.	5
1.3. Contenido y metodología.....	5
1.4. Estructura del trabajo.	6
CAPÍTULO 2: ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL RESTO DE PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA.....	8
2.1. Comparativa con la media europea.....	8
2.2. Reformas laborales en los países objeto de comparación.	10
2.3. Comparativa del mercado laboral español y alemán.	11
2.4. Comparación del mercado laboral español con el francés e italiano.	14
2.5. Conclusiones.....	17
CAPÍTULO 3: LA LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL.....	19
3.1. Negociación colectiva.....	19
3.2. Modalidades contractuales y contratación estable.....	20
3.3. Formación laboral.	22
3.4. Flexibilidad intera.	23
3.5. Extinción de la relación laboral.	24
3.6. Fomento del empleo mediante la bonificación de cotizaciones.....	26
3.7. Fomento del empleo juvenil.	26
3.8. Conclusiones.....	27
CAPÍTULO 4: POSIBLE IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 SOBRE LAS VARIABLES QUE AFECTAN AL MERCADO DE TRABAJO	28
4.1. Evolución de la población y del mercado laboral en España.	28
4.1.1. Población.....	28
4.1.2. Población activa, tasa de empleo y tasa de paro.	30
4.1.3. Afiliación a la Seguridad Social.	32
4.2. Relación entre la evolución del PIB y la situación del mercado laboral.	33
4.3. Aprovechamiento del capital humano.	38
4.3.1. Desempleados de larga duración.	38

4.3.2. Desempleo juvenil.....	39
4.4. Evolución de los salarios y del coste salarial.....	40
4.5. Evolución del mercado laboral según el tipo de contrato y de jornada.	44
4.6. Conclusiones.....	46
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	48
Bibliografía.....	54

II. Índice de tablas.

Tabla 1. Variación interanual del PIB en España y en la Unión Europea.....	9
Tabla 2. Evolución de la tasa de empleo en España y en la Unión Europea.....	9
Tabla 3. Evolución de la tasa de paro en España y en la Unión Europea.....	10
Tabla 4. Evolución de la población activa en España y Alemania.	12
Tabla 5. Variación interanual del PIB en España y Alemania.	12
Tabla 6. Evolución de la tasa de empleo en España y Alemania.	13
Tabla 7. Evolución de la tasa de paro en España y Alemania.	13
Tabla 8. Movimientos migratorios durante el primer semestre de 2013 por nacionalidad.....	30
Tabla 9. Evolución de las tasas de empleo en España.....	31
Tabla 10. Evolución de la tasa de paro en España.....	31
Tabla 11. Número de afiliados a la Seguridad Social.....	33
Tabla 12. Flujo de emigración al extranjero de españoles de entre 15 a 29 años.....	40
Tabla 13. Evolución de los asalariados por tipo de contrato (valores absolutos en miles y porcentaje).....	45
Tabla 14. Evolución de los ocupados por tipo de jornada (valores absolutos en miles de personas y porcentaje).....	45

III. Índice de gráficos.

Gráfico 1. Variación interanual del PIB y del empleo en España y Francia.	14
Gráfico 2. Variación interanual del PIB y del empleo en España e Italia.	15
Gráfico 3. Fuentes de reducción de costes de las empresas en España, Alemania e Italia, en el año 2011.....	16
Gráfico 4. Evolución de la población española.	29
Gráfico 5. Variación del empleo público.	32

Gráfico 6. Residuos de la ecuación de empleo.....	35
Gráfico 7. Residuos de la ecuación de paro.....	36
Gráfico 8. Variación del PIB y del empleo.....	37
Gráfico 9. Evolución de los parados de larga duración.	38
Gráfico 10. Evolución de las tasas de paro y de empleo en los menores de 25 años. ...	39
Gráfico 11. Variación interanual de los salarios pactados en el convenio y del coste laboral.	41
Gráfico 12. Residuos de la ecuación de la variación del salario.	43
.....	

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se centra en analizar cuál es el impacto de la Reforma laboral aprobada en febrero de 2012 por el gobierno español, en el mercado de trabajo. En concreto, a través de estas páginas se intentará determinar si realmente la Reforma ha conseguido o no sus objetivos de frenar la destrucción de empleo y lograr la estabilidad en el mismo.

1.1. Justificación e interés del tema.

Como consecuencia de la crisis económica, la economía española se ha visto profundamente afectada. En este sentido, en el año 2011, España entró en recesión económica por segunda vez desde que comenzó la crisis¹.

La grave situación de nuestra economía ha afectado intensamente al mercado de trabajo español, aumentando la tasa de paro entre 2008 y 2013 en un 15,1 % (de un 11,3% en 2008, a un 26,4% a finales de 2013), lo que equivale a una cifra actual de parados cercana a los 6 millones [Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa (INE, EPA)]. Esta situación se ha visto agravada por diversos factores, entre los que cabe destacar los siguientes:

- a) *La inadecuación del diseño institucional.* Aunque la crisis económica ha afectado a todos los países europeos en mayor o menor medida, España ha destruido más empleo, y más rápidamente, que los países de su entorno. El mercado de trabajo presenta importantes debilidades debido al inadecuado diseño institucional siendo la regulación laboral, más un problema añadido que una solución. De este modo, tal y como señala el Director General de Empleo, D. Xabier Thibault Aranda (2013), a pesar de que el PIB ha caído de una forma similar en España, Francia e Italia, entre los tres países España ha sido el que más rápidamente y mayor cuantía ha destruido empleo.
- b) *La elevada tasa de empleo juvenil.* Tal y como se señala en la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de *medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (en adelante, RDL 3/2012)², la

¹ Siendo en el año 2009, cuando España, por primera vez desde que comenzó la crisis, entró en recesión económica.

² Boletín Oficial del Estado (BOE) de 11 de febrero de 2012.

destrucción de empleo ha afectado con mayor intensidad a los menores de 25 años, llegando a alcanzar a finales de 2013 una tasa del 55,06% (INE, EPA). Este hecho tiene a su vez un doble impacto negativo. Por un lado, se genera una gran inseguridad a la hora de acceder al primer empleo y, por otro, un gran número de jóvenes se han visto obligados a buscar oportunidades de empleo en otros países.

- c) *El elevado número de familias con todos sus miembros en paro.* A finales de 2013 el número de hogares con todos sus miembros activos en paro alcanzó la cifra de 1.832.300 (INE, EPA). Este hecho pone en peligro la sostenibilidad de los hogares españoles, así como el mantenimiento del Estado del Bienestar, ya que las familias verán reducidos sus ingresos considerablemente y, por tanto, tendrán más dificultades para poder satisfacer sus necesidades básicas de consumo.
- d) *El elevado porcentaje de parados de larga duración.* Un alto porcentaje de los parados son de larga duración, lo que puede dificultar su reinserción laboral en el futuro y, además, puede afectar a la producción agregada de la economía, e incluso, al nivel de productividad del factor trabajo. En este sentido, tal y como se señala en el RDL 3/2012, la duración media del desempleo en España es mucho mayor que en otros países de su entorno, alcanzando en nuestro país la cifra de 14,8 meses (INE, EPA).
- e) *El descenso del consumo.* Como consecuencia de la reducción de ingresos laborales por parte de las unidades familiares, se ha producido un descenso del consumo, lo que está afectando negativamente a la producción de las empresas, y, por tanto, al nivel de actividad de la economía española. Esta reducción de la actividad y de la producción de las empresas, tiene como consecuencia que éstas precisen de menos trabajadores para el desempeño de su actividad, contribuyendo así a un aumento de la tasa de paro. Ese aumento de la tasa de paro implicará un descenso de la renta de los ciudadanos, produciéndose de nuevo un descenso del consumo.

De este modo, volvemos de nuevo al punto de partida, produciéndose lo que se conoce como un efecto multiplicador que se deriva de la espiral que se ha generado, y que provoca que haya cada vez mayor tasa de paro. No obstante, el efecto multiplicador será cada vez menor ya que parte del salario no se destinará

al consumo sino al ahorro, por lo que los efectos en los mercados de bienes y servicios se podría amortiguar.

- f) *La reducción del gasto público y de la inversión.* Como consecuencia de la crisis está teniendo lugar tanto una reducción del gasto público (con el objetivo de reducir el déficit público estatal y autonómico), como de la inversión (como consecuencia de la falta de crédito). El efecto de la bajada del gasto público y de la inversión es similar a lo comentado en el punto anterior. Como consecuencia del descenso de ambos se reduce la actividad de la economía, aumentando, por tanto, el paro.
- g) *La insostenibilidad del sistema de pensiones.* La destrucción de empleo tiene también efectos relevantes sobre el Sistema de Seguridad Social, al verse reducidos por este hecho el número de afiliados a la misma. Este factor, unido al hecho de que, el número de pensionistas es cada vez mayor³, pone en peligro la sostenibilidad del sistema de pensiones español.
- h) *Incremento del gasto público destinado a prestaciones por desempleo.* Como consecuencia del incremento del número de parados, el gasto medio mensual en prestaciones por desempleo se ha disparado desde el comienzo de la crisis, llegando a duplicarse si comparamos los años 2007 y 2013 [Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS)]. Este incremento del gasto público destinado a prestaciones por desempleo supondrá la reducción de otras partidas del gasto público (las cuales, como ya se comentó con anterioridad, contribuirían a crear empleo en caso de no ser reducidas).

Ante este escenario, el gobierno aprobó el RDL 3/2012 en febrero de 2012 y la Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (en lo sucesivo LRML)⁴. El objetivo primordial de las citadas normas era una mejora de la situación del mercado de trabajo, buscando tanto la creación de empleo, como que el mismo fuese estable. Por su parte, en la Exposición de Motivos del RDL 3/2012 se indica que se trata de una “reforma en la que todos ganan, empresarios y trabajadores”. El gobierno español defiende que lo que la Reforma introduce son medidas de flexibilidad para que empresarios y trabajadores puedan adoptar soluciones alternativas ante situaciones de crisis y siendo el despido siempre la última opción.

³ El número de pensionistas es cada vez mayor como consecuencia de nuestra estructura poblacional y de la incorporación de la mujer al mercado laboral desde finales de los 80.

⁴ BOE de 7 de julio de 2012.

La propia Ministra de Empleo y Seguridad Social, Dña. Fátima Bañez García, ha señalado que el RDL 3/2012 “responde a problemas esenciales de nuestro mercado de trabajo como la alta tasa de desempleo estructural, la dualidad y rigidez del mercado laboral, la ineficacia de las políticas activas, la endeble formación profesional, y una insuficiente apuesta por el emprendimiento” (Revista ICADE, 2013: 9).

La Reforma ha suscitado una gran polémica, puesto que hay quienes defienden que no ha hecho sino agravar la situación mientras que otros defienden lo contrario.

En relación a la reacción de los distintos partidos políticos, sólo Convergencia i Unió ha manifestado su apoyo a la Reforma, mientras que el resto de partidos se han mostrado contrarios a la misma. En este sentido, han sido especialmente críticos con la misma el PSOE e IU (Enmiendas al Proyecto de *Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero⁵).

En cuanto a los distintos agentes sociales, la Unión General de Trabajadores (en adelante, UGT) y Comisiones Obreras (en adelante, CCOO) han sido muy críticos con la Reforma, llegando a convocar diversas huelgas contra la misma. Otros como la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (en adelante, CEOE) entiende que la Reforma debería haber ido más lejos en algunos aspectos (CEOE, 2013).

Por su parte, los operadores jurídicos y la doctrina iuslaboralista tampoco han tenido una postura uniforme al respecto. Se podría destacar al respecto las opiniones contrarias a la Reforma del profesor Valdés poco antes de incorporarse al Tribunal Constitucional, y la del anterior presidente del Tribunal Supremo y del Consejo General del Poder Judicial, Gonzalo Moliner (*El Mundo* de 11 de diciembre de 2012). En cuanto a los análisis doctrinales, las opiniones son muy dispares y éstas cabrían considerarse provisionales.

Por último, distintos organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Central Europeo (BCE), la Comisión Europea, así como diversos dirigentes políticos extranjeros, como los presidentes de los Estados Unidos o

⁵ Boletín Oficial de las Cortes Generales, 27 de abril de 2012, núm. 4-6, pp. 1-527.

de Alemania (Barack Obama y Angela Merkel), se han mostrado muy favorables a la Reforma.

Diversos agentes sociales, así como el propio Gobierno y diferentes organismos, han elaborado informes acerca del impacto de la Reforma; no obstante, los estudios elaborados presentan un grave problema de sesgo, que se manifiesta tanto en el método de evaluación de las circunstancias actuales, como en las medidas a adoptar o que se debieron haber adoptado para solucionar la grave situación del mercado laboral.

En definitiva, la polémica generada, la diversidad de opiniones al respecto y la parcialidad de los distintos estudios realizados, hacen necesario y útil profundizar en el impacto de la Reforma laboral en el mercado de trabajo para poder determinar si ésta ha conseguido o no sus metas.

Por tanto, resulta indudable la existencia de un interés generalizado en la cuestión, al ser un tema de actualidad, de gran trascendencia social y que ha generado un importante debate en la política, entre especialistas en el área y en la sociedad española.

1.2. Objetivo.

El objetivo del presente trabajo consiste en ver cómo y en qué medida han afectado las modificaciones introducidas por la Reforma laboral del 2012 al mercado de trabajo; en concreto, se tratará de determinar si la Reforma ha conseguido su objetivo de frenar la destrucción de empleo, así como de crear empleo estable y de calidad.

Para lograr este objetivo, se estudiará el posible impacto de la Reforma en el mercado laboral a través de un análisis detallado de los distintos factores que afectan al mercado de trabajo español.

1.3. Contenido y metodología.

Para alcanzar el objetivo, ha sido necesario, en primer lugar, desarrollar el contenido de la Reforma laboral. Para ello, se ha llevado a cabo una revisión de la literatura, tratando de reunir toda la información de forma sintética. La revisión de la literatura se ha realizado mediante un análisis bibliométrico en diversas bases de datos jurídicas (Aranzadi Westlaw, Dialnet, Tirant-Online, Iustel y El Derecho), a través de las cuales se han obtenido diversos artículos doctrinales relativos a la Reforma. También se han utilizado como base para la elaboración de este apartado diversas

revistas especializadas en el ámbito jurídico y económico, entre las que cabe destacar la Revista ICAD E y la Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Una vez desarrollado el contenido de la Reforma, se ha procedido a realizar el análisis del posible impacto de la Reforma laboral en el mercado de trabajo, a través de una comparativa de nuestro mercado laboral con el de los países de nuestro entorno, y de un análisis de las variables macroeconómicas más relevantes que afectan a nuestro mercado de trabajo. Para ello, se utilizarán datos e informes procedentes de diversas fuentes fidedignas, como el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Banco de España (BE), el MEYSS, Eurostat y la Comisión Europea. Además, se hará referencia a los estudios realizados por los distintos sindicatos y patronal (UGT, CCOO y CEOE), por el Gobierno (tanto de la Presidencia, como del MEYSS) y otras organizaciones (Fundación Sagardoy), acerca del impacto de la Reforma en el mercado laboral⁶. Por último, también se procederá a la elaboración y análisis de gráficos y tablas, con el fin de lograr un análisis más profundo y una mejor comprensión de la evolución de los datos.

Una vez evaluadas cada una de las variables, se tratará de realizar un examen conjunto de todas ellas, así como de extraer conclusiones que nos permitan determinar cuál ha sido el efecto de la Reforma.

1.4. Estructura del trabajo.

El presente trabajo se estructura en cinco partes.

El primer capítulo está destinado a justificar y exponer el Trabajo de Fin de Grado que se va a realizar, el objetivo establecido y cómo se va a desarrollar el mismo.

En el segundo capítulo se recogerá un análisis comparativo con la situación del mercado de trabajo de otros países de la Unión Europea (UE). En primer lugar, se comparará la evolución del mercado laboral español con la media europea. A continuación, se comparará la situación de nuestro mercado laboral con el de Alemania, Italia y Francia⁷. Lo que se tratará de comprobar en este capítulo, es si España ha

⁶ A la hora de utilizar la información contenida en estos informes, se tendrá en cuenta la posible parcialidad de los mismos.

⁷ Los motivos por los que se han escogido estos tres países son los siguientes: (1) Alemania, por ser el país de referencia en Europa; e (2) Italia y Francia, por ser países en los el mercado laboral se ha comportado de mucha mejor manera que en España, a pesar de que la caída del PIB ha sido similar.

destruido más empleo y más rápidamente que los países de su entorno, a pesar de que la crisis económica ha afectado a todos los países europeos en mayor o menor medida.

En el tercer capítulo se presenta un análisis del RDL 3/2012, haciendo especial hincapié en las modificaciones introducidas por el mismo en la regulación laboral y que pueden tener una especial repercusión en el mercado de trabajo.

En el capítulo cuarto se llevará a cabo un análisis de la evolución, entre los años 2008 a 2013 inclusive, de las distintas variables macroeconómicas que afectan al mercado de trabajo español, utilizando datos obtenidos de fuentes oficiales, como las señaladas con anterioridad. Asimismo, se utilizarán tablas y gráficos, comparativos y descriptivos, que faciliten el análisis y la comprensión de los datos. Concretamente, se llevará a cabo un estudio detallado de los siguientes aspectos:

- a) Análisis sobre la evolución de la población y del mercado laboral en España: en este subepígrafe se analizará el impacto de la Reforma en la población, la población activa, la tasa de empleo, la tasa de paro y el número de afiliados a la Seguridad Social.
- b) Relación entre la evolución del PIB y la situación del mercado laboral.
- c) Análisis sobre el aprovechamiento del capital humano: en este subepígrafe se estudiarán en detalle el desempleo de larga duración y el desempleo juvenil.
- d) Análisis sobre la evolución de los salarios y del coste salarial.
- e) Análisis del mercado de trabajo en función del tipo de contrato y de jornada.

En este capítulo se llevará a cabo también un examen de los efectos que, una vez analizados los datos anteriores, observamos que ha podido tener la Reforma en el mercado laboral.

Finalmente se obtendrán las principales conclusiones. En este capítulo, se tratará de determinar si la Reforma ha conseguido alcanzar o no sus objetivos, es decir, si ha conseguido o no frenar la destrucción de empleo y lograr la estabilidad en el mismo. No obstante, se tendrá en cuenta que la Reforma ha sido aprobada muy recientemente, por lo que las conclusiones que se obtengan deberán ser relativizadas.

CAPÍTULO 2: ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL RESTO DE PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

En la actualidad, como consecuencia de la crisis económica y de las exigencias de la llamada Troika financiera (compuesta por la Comisión Europea, el BCE y el FMI) se está viviendo una importante transformación del mercado laboral europeo. Tal y como destaca J. Bel Antaki (2013) los objetivos de la mayor parte de las medidas adoptadas a nivel europeo son dos: frenar la creciente tasa de desempleo existente en muchos países comunitarios y flexibilizar los mercados laborales con el fin de fomentar la competitividad empresarial y atraer la inversión.

Este estudio comenzará con una comparativa de la evolución del mercado de trabajo español con la media de los países europeos, para poder observar, en cierta medida, cómo se está comportando el mercado de trabajo español en relación a los países de nuestro entorno. A continuación, se compararán el mercado laboral español con el alemán, por ser Alemania el país de referencia en Europa. Por último, se comparará de forma conjunta en este apartado los mercados de trabajo español, francés e italiano, ya que estos países han sufrido un impacto similar al de España en su PIB, de esta forma se podrá analizar así en mejor medida como se han visto afectados los mercados laborales de países que han experimentado unos efectos similares por la crisis económica que se está atravesando.

2.1. Comparativa con la media europea.

En este subepígrafe se comparará brevemente la evolución de la tasa de paro y empleo española con las de la media europea, para poder determinar de una forma aproximada cómo ha evolucionado nuestro mercado de trabajo en relación con la Unión Europea.

En relación a la evolución del PIB, se observa en la tabla 1 que durante los primeros años de la crisis (2008 y 2009), la tendencia en la Unión Europea fue similar a la de España; sin embargo, a partir del año 2010 en la Unión Europea parece que comienza la recuperación económica, mientras que España sigue sin conseguir crecer. Finalmente, en el año 2012 se observa que el crecimiento de la economía es de nuevo negativo tanto en la Unión Europea como en España, pero siendo el decremento de la economía española mayor que el de la media de la Unión.

Tabla 1. Variación interanual del PIB en España y en la Unión Europea.

<i>Año</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
UE-27	0,4	-4,5	2	1,7	-0,4
España	0,9	-3,8	-0,2	0,1	-1,6

Fuente: Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>).

En cuanto a la tasa de empleo, se observa en la tabla 2 que ya desde el 2008, la tasa de empleo de España es mucho más baja que la de la Unión Europea (12 puntos porcentuales menos). Resulta alarmante el hecho de que la caída de la tasa de empleo en España entre el 2008 y el 2012 es más el doble que el descenso de la misma en la Unión Europea (caída de la tasa en España = 4,3%; caída de la tasa en la Unión Europea = 1,8%). También es destacable el hecho de que desde el 2010 la tasa de empleo en la Unión Europea se mantiene prácticamente estable, mientras que en España, la misma no deja de decrecer en ningún momento.

Tabla 2. Evolución de la tasa de empleo en España y en la Unión Europea.

<i>Año</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
UE-27	70,3	69	68,5	68,6	68,5
España	58,3	56,3	55,8	55,5	54

Fuente: Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>).

Por último, en relación a la tasa de paro nos encontramos con que ya desde un primer momento, la tasa de paro en España es superior a la de la media de la Unión Europea. Esto puede ser un signo de que, ya desde 2008, el desempleo estructural⁸ en España es superior al de la media de la Unión⁹. Por su parte, en la tabla 3 podemos observar como la tendencia de la tasa de paro en ambos casos es ascendente; sin embargo, resulta evidente que en el caso de España la subida es mucho mayor que en el

⁸ El desempleo estructural es el más grave de los tipos de paro ya que supone un desajuste entre la oferta y la demanda de trabajadores. En este sentido, los puestos de trabajo que una economía requiere, son inferiores número de personas que necesita trabajo. Para solucionar este desequilibrio se necesita de la intervención del Estado.

⁹ Esta situación podría haberse agravado con la crisis, ya que según estima el Banco de España en su Informe Anual de 2011, el paro estructural de España habría crecido en cinco puntos porcentuales entre 2007 y 2011, frente al punto porcentual adicional registrado en la Unión Europea.

caso de la Unión Europea. En este sentido, entre 2008 y 2013 la tasa de paro creció en la media de la Unión Europea en 3,6 puntos porcentuales, mientras que en el mismo periodo, en España la tasa aumentó en 15,1 puntos porcentuales, es decir, casi cinco veces más que en la media de la Unión.

Tabla 3. Evolución de la tasa de paro en España y en la Unión Europea.

<i>Año</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
UE-27	7,1	9	9,7	9,7	10,5	10,7
España	11,3	18	20,1	21,7	25	26,4

Fuente: Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>).

En definitiva, resulta preocupante el hecho de que en el mismo periodo de tiempo, en el que todos los países europeos se han visto afectados en mayor o menor medida por la crisis económica, la tasa de empleo española haya decrecido más rápidamente que la media europea y que la tasa de paro haya crecido casi cinco veces más que en el caso de la media de la Unión.

Todo esto pone de manifiesto la diferencia que tiene el mercado de trabajo español con el de otros países comunitarios, de ahí el interés de comparar con otros países.

2.2. Reformas laborales en los países objeto de comparación.

Como ya se ha mencionado con anterioridad, en los distintos países europeos se están adoptando una serie de modificaciones legislativas que afectan al mercado laboral, no siendo una excepción Alemania, Francia e Italia.

En primer lugar, Alemania ha adoptado una serie de medidas orientadas a la flexibilización de su mercado laboral. Por un lado, se ha regulado la posibilidad de suspender temporalmente los contratos de trabajo o de reducir la jornada, de manera que el empresario pueda adaptarse a la situación del mercado sin necesidad de acudir a despidos. Por otro, se han potenciado modalidades contractuales caracterizadas por una alta flexibilidad, como son los contratos temporales, los contratos a tiempo parcial y los denominados “mini-jobs”. Algunas de estas medidas serán comentadas con mayor profundidad en los siguientes subepígrafes.

Por su parte, Francia ha adoptado la mayor reforma de su *Code de travailles* desde el año 1984. Las principales medidas adoptadas pueden resumirse en las siguientes:

1. Reconocimiento de una serie de derechos individuales y colectivos a los trabajadores (por ejemplo, el derecho a la generalización del seguro médico complementario para todos los trabajadores).
2. Introducción de medidas que buscan acabar con la precariedad en el empleo y facilitar el acceso al empleo (por ejemplo, limitación a 24 horas semanales del contrato a tiempo parcial salvo petición motivada y por escrito en contrario por parte del trabajador).
3. Adopción de una serie de medidas de flexibilización del mercado de trabajo con el objetivo de disminuir su rigidez y lograr de este modo que el mismo se adapte mejor a los distintos ciclos económicos (por ejemplo, se regulan los “acuerdos de mantenimiento de empleo”, que permiten al empresario que se encuentre en una situación coyuntural grave, reducir el salario y ampliar la jornada, por un máximo de dos años).

Por último, al igual que España, Italia aprobó una reforma del mercado laboral en el año 2012. Cabe destacar de entre las medidas adoptadas las encaminadas al fomento de la contratación (como por ejemplo, la flexibilización del contrato temporal), la concesión al Juez de la facultad de que, en los supuestos de despidos improcedentes, el empresario deba readmitirlo o en su caso indemnizarle por los daños y perjuicios sufridos, y la homogeneización del sistema de protección del desempleo.

2.3. Comparativa del mercado laboral español y alemán.

En el presente subepígrafe, se compararán los mercados de trabajo español y alemán.

La población total alemana a finales de 2013 era 80.523.746 personas, mientras que en España era de 46.704.308, es decir, prácticamente la mitad. En cuanto a la población activa¹⁰, observamos en la tabla 4, como en ambos países es prácticamente la mitad de la población total y que la tendencia es creciente. De este modo, el punto de partida parece ser el mismo.

¹⁰ La población activa la integran las personas de más de 16 años que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción (INE).

Tabla 4. Evolución de la población activa en España y Alemania.

<i>Año</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Alemania	41.939.193	41.983.039	41.990.452	42.490.517	42.522.730
España	22.887.041	23.075.327	23.202.824	23.257.658	23.280.057

Fuente: Banco Mundial (<http://www.bancomundial.org/>).

Atendiendo a la variación interanual del PIB¹¹ (tabla nº 5), se observa que la evolución de la misma en los dos países es distinta. Durante los primeros años de la crisis económica la tendencia del PIB era similar, si bien es cierto, que las variaciones, tanto positivas como negativas, afectaron en mayor medida a Alemania. En el año 2009, se observa una fuerte caída del PIB en ambos países, que tiene su origen en la delicada situación en que se encontraban las economías europeas como consecuencia de la crisis financiera; sin embargo, a partir del 2010, los datos muestran como en Alemania comienza la recuperación de su economía mientras que España sigue sumida en un periodo de recesión económica.

Tabla 5. Variación interanual del PIB en España y Alemania.

<i>Año</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Alemania	1,1	-5,1	4	3,3	0,7
España	0,9	-3,8	-0,2	0,1	-1,6

Fuente: Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>).

En relación a la evolución de la tasa de empleo¹², en la tabla 6 se observa que la tendencia en ambos países es opuesta; es decir, mientras que en Alemania la tasa es cada vez mayor, en España ocurre lo contrario, cada año la tasa es menor. Asimismo, resulta alarmante el hecho de que la caída sea tan pronunciada (casi diez puntos porcentuales en cinco años).

¹¹ El PIB es un indicador que trata de medir la riqueza generada por un país durante un año o durante un periodo de estudio determinado (<http://www.euribor.us/>).

¹² La tasa de empleo es calculada por Eurostat dividiendo el número de personas empleadas con una edad comprendida entre 20 y 64 años, entre el total de la población comprendida en dicha edad. Tal y como veremos en el subepígrafe siguiente la tasa de empleo publicada por el Eurostat es diferente de la publicada por el INE, ya que el INE la calcula como la división entre el número personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera., entre la población total comprendida en la misma franja de edad.

Tabla 6. Evolución de la tasa de empleo en España y Alemania.

<i>Año</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Alemania	74,0	74,2	74,9	76,3	76,7
España	58,3	56,3	55,8	55,5	54

Fuente: Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>).

En cuanto a la tasa de paro¹³, la situación que se encuentra es la misma que en el caso de la tasa de empleo, pero a la inversa (tabla nº 7). Así, se observa una tendencia descendente en el caso de Alemania y una ascendente en el de España. Resulta de nuevo preocupante el hecho de que en tan sólo cinco años, haya subido la tasa de paro de forma tan vertiginosa, llegando a alcanzar en el año 2013 una tasa superior al doble de la existente en 2008 y siendo casi cinco veces mayor que la alemana.

Tabla 7. Evolución de la tasa de paro en España y Alemania¹⁴.

<i>Año</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
Alemania	7,5	7,8	7,1	5,9	5,5	5,3
España	11,3	18,0	20,1	21,7	25,0	26,4

Fuente: Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>).

De una evaluación conjunta de las distintas variables macroeconómicas, se puede concluir que el mercado laboral alemán se muestra bastante flexible ante situaciones de dificultad económica, aumentando la tasa de empleo y descendiendo la de paro incluso en los peores años de la crisis económica. En cambio, el mercado laboral español parece ser mucho más sensible ante situaciones de inestabilidad económica y la fuerte subida de la tasa de paro y la pronunciada caída de la tasa de empleo, hacen entrever que la rigidez del mercado laboral español no es el único detonante de la situación actual del mercado de trabajo español.

Una de las razones que explican el hecho de que el mercado laboral alemán no haya experimentado un fuerte aumento de la tasa de paro como consecuencia de la crisis financiera, se encuentra en el modelo de reducción de trabajo alemán, conocido como *Kurzarbeit*. Este modelo consiste en una reducción temporal de la jornada normal de trabajo (pudiendo ser dicha reducción total o parcial) y que tiene como causa una

¹³ La tasa de paro es calculada por el Eurostat como la división entre el número de personas desempleadas y la población activa. En este caso, la franja de edad utilizada es de entre 15 y 74 años (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/web/table/description.jsp>).

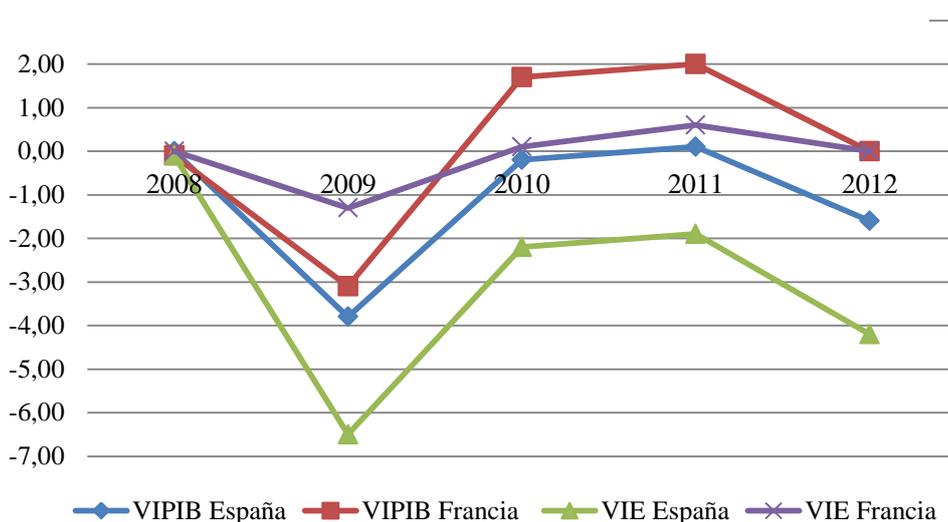
¹⁴ La suma de las tasas de empleo y de paro no es el 100% debido a que la tasa de empleo es calculada sobre la población total, mientras que la de paro sobre la población activa.

disminución del volumen de trabajo. Esta reducción tiene como consecuencia una reducción proporcional del salario; sin embargo, los trabajadores tienen derecho a un subsidio estatal que tiene como objetivo compensar la reducción de salario anteriormente comentada. Autores como M. Frölich (2012), defienden que esta figura ofrece importantes ventajas para todos los implicados en la relación laboral. En este sentido, consideran que con la figura del *Kurzarbeit* los trabajadores consiguen mantener su empleo y sus expectativas laborales mientras que, por su parte, las empresas consiguen superar la crisis económica sin tener que desprenderse de trabajadores cualificados. Por último, el Estado también consigue salir beneficiado al producirse un ahorro del gasto público derivado de un menor gasto en prestaciones por desempleo. No obstante, cabe resaltar también que los costes de implantación del mismo son considerables¹⁵.

2.4. Comparación del mercado laboral español con el francés e italiano.

En este subepígrafe trataremos de analizar si otros países de nuestro entorno y con una evolución del PIB similar, han destruido empleo a la misma velocidad y con la misma profundidad que España. Para ello, se comparará la evolución de nuestro mercado de trabajo con la evolución del de Francia e Italia.

Gráfico 1. Variación interanual del PIB y del empleo en España y Francia.



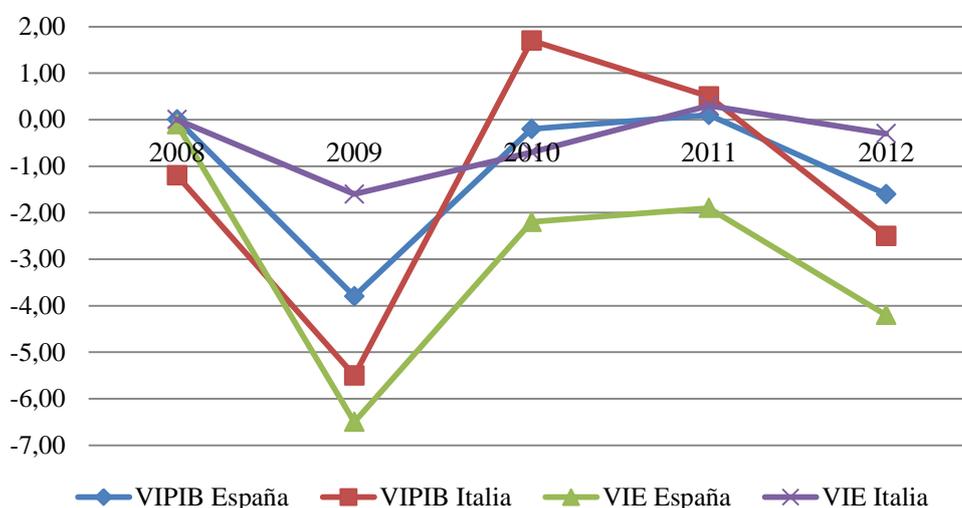
Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>).

¹⁵ El coste de implantación del *Kurzarbeit* asciende a aproximadamente 14.000 millones de euros, haciéndose cargo de 6.000 millones el Estado (derivados del subsidio de jornada reducida y de las cotizaciones a las patronales), de 5.000 millones los empleadores (derivados de la puesta disposición del mantenimiento del empleo) y de 3.000 millones los empleados (derivados de la reducción de su salario). Fuente: Destatis (<https://www.destatis.de/>).

En el caso de Francia, como se puede observar en el gráfico 1, con una caída del PIB similar a la de nuestro país, se destruye mucho menos empleo. En ese mismo gráfico se puede comprobar que nuestro mercado laboral es mucho menos flexible que el francés, viéndose mucho más afectado ante caídas del PIB que el mercado de trabajo francés

Por su parte, si se compara España con Italia (gráfico nº 2), se observa que la diferencia es incluso mayor, ya que ante caídas incluso superiores del PIB en Italia, la destrucción de empleo en el país transalpino es menor.

Gráfico 2. Variación interanual del PIB y del empleo en España e Italia.



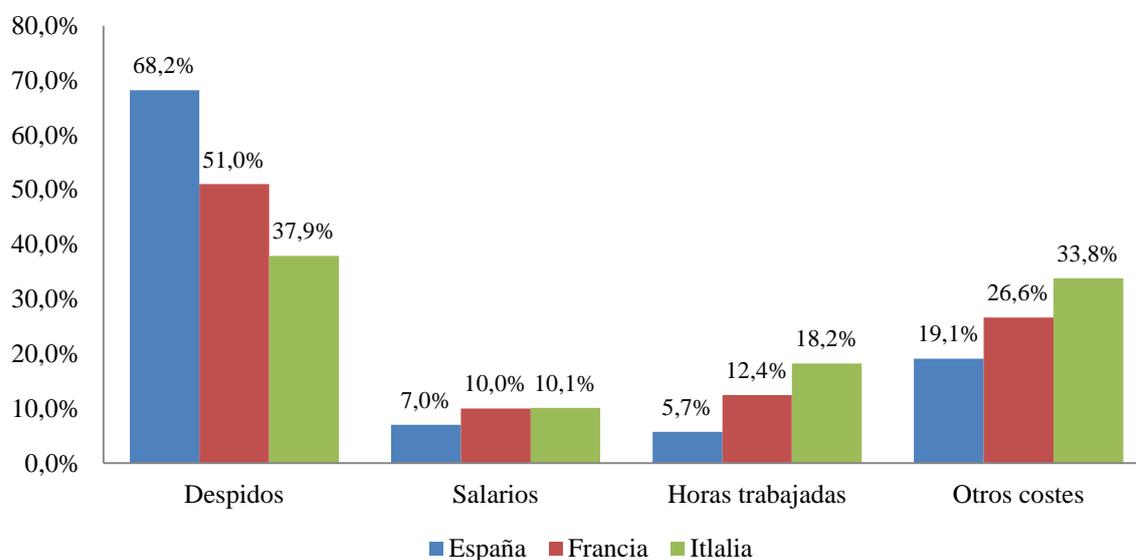
Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>).

La cuestión que se puede plantear es: ¿a qué se debe esta mayor volatilidad del empleo en España? La respuesta a la cuestión podría ser que en España, a diferencia de lo que ocurre en los otros dos países, las empresas en situaciones de dificultad optan por despedir a trabajadores como mecanismo de solución, en lugar de buscar otros modelos de reducción de costes (como la reducción de los salarios, o la reducción del número de horas de trabajo) que permitan a la empresa salir adelante.

En este sentido, en el gráfico 3 se puede observar como en el año 2011 (el año previo a la reforma), en España las empresas optaban fundamentalmente por el despido como medida para salir adelante en situaciones de dificultad, proviniendo el ahorro de costes por parte de las empresas fundamentalmente de despidos (en concreto, un 68,2%). Frente a esto, en Italia, por ejemplo, la reducción de costes por parte de las

empresas proveniente de despidos es prácticamente la mitad que en España (un 37,9%), estando más equilibrados y distribuidos los porcentajes y siendo la reducción de horas trabajadas una fuente importante de reducción de costes (un 18,2%). También se observa que en Italia, otras fuentes alternativas de reducción de costes representan un porcentaje importante, un 33,8%, es decir casi el doble que en el caso de España, en el que las otras fuentes alternativas de reducción de costes¹⁶ también representa un porcentaje relativamente bajo, un 19,1 %.

Gráfico 3. Fuentes de reducción de costes de las empresas en España, Alemania e Italia, en el año 2011.



Fuente: elaboración propia con datos del INE, EPA (<http://www.ine.es/>).

Un dato preocupante al respecto, es la importante subida de salarios (un 2,24 %) que tuvo lugar en el año 2009, a pesar de que como se puede observar en los gráficos 1 y 2, ese fue el año en el que la economía española se vio más afectada por la crisis económica y se destruyeron un mayor número de empleos (INE). En este sentido, en el sector de la construcción se negociaron incrementos del 3% en los salarios, cuando en el citado sector se produjeron 800.000 despidos (INE, 2009). Parece que la reducción de salarios no supuso una opción para las empresas españolas; de hecho, la opción de las empresas españolas, como se ha podido comprobar, no fue la de optar por la reducción de salarios como medida para mitigar el número de despidos, sino más bien al contrario, optó por subidas salariales teniendo dichas subidas un efecto que se podría calificar

¹⁶ Un ejemplo de fuentes alternativas de reducción de costes son: reducción de los stocks, una mejor gestión de cobros y pagos o una reducción de gastos financieros o de gastos generales.

como perverso ya que, de no haberse dado las mismas, probablemente la destrucción de empleo podría haber sido menor.

Por tanto, se puede concluir que a pesar de que el impacto que han sufrido las economías de estos tres países ha sido similar, España ha destruido más empleo y, además, más rápidamente que Francia e Italia. Esto, como ya se ha expuesto, se debe en gran parte a que en España las empresas han tenido una mayor tendencia por el despido de trabajadores como principal medida a la hora de salir adelante en situaciones de dificultad. De este modo, antes de la Reforma laboral las medidas de flexibilidad interna no parecían ser la principal opción de las empresas en circunstancias de crisis empresariales, optando las mismas en un alto porcentaje de supuestos, por medidas de flexibilidad externa. Parecía necesario en este sentido, una reforma de la legislación laboral; no obstante, en los siguientes apartados se tratará de determinar si la Reforma ha conseguido su objetivo de frenar la destrucción de empleo y de lograr una cierta estabilidad en el mercado de trabajo, o si todavía es pronto para valorar las consecuencias de la misma.

2.5. Conclusiones.

La conclusión a la que se llega tras comparar los mercados laborales español, alemán e italiano, es que el mercado de trabajo español es el menos flexible de los tres. En este sentido, como consecuencia de la crisis económica, en España se ha destruido más empleo y más rápidamente que en Italia o Francia¹⁷. Esta situación, unida a la crisis económica justificó, sin lugar a dudas, la aprobación de una reforma del mercado laboral, sin embargo, hay diversas cuestiones que se pueden plantear al respecto: ¿es la reforma adoptada por el Gobierno, la reforma adecuada?; ¿ha conseguido esta Reforma sus objetivos? y ¿qué medidas alternativas a las adoptadas, podrían haberse tomado?

Por otro lado, como ya se ha podido comprobar en el gráfico 3, antes de la aprobación de la reforma en España las empresas en situaciones de crisis empresariales optaban fundamentalmente por los despidos como medida para reducir sus costes. En este sentido, parecía necesario que el Gobierno impulsase medidas orientadas a fomentar la flexibilidad interna de las empresas.

¹⁷ En el caso de Alemania, como ya se vio con anterioridad, no sólo es que no se destruyese menos empleo, sino que se llegó a crear empleo durante la crisis.

Estas medidas parecen resultar imprescindibles para la mejora del mercado laboral en España. Pues bien, como ya se comentó en el apartado segundo del presente trabajo, se adoptaron con la Reforma diversas medidas de flexibilidad interna, si bien algunas de ellas dejaban al trabajador en una situación de cierta desprotección (como por ejemplo, la admisión del descuelgue salarial y sobre las condiciones de trabajo básicas, y el incremento del poder de dirección del empresario en materia de movilidad funcional). Medidas como el *Kurzarbeit* alemán podrían resultar interesantes en España, ya que con la misma se conseguiría fomentar que las empresas utilizarasen como mecanismos de reducción de costes la reducción de horas de trabajo y la reducción de salarios, en lugar de acudir a los despidos. Además, como ya se mencionó, se trata de una medida con la que salen ganando tanto el Estado, como los empleados y los empleadores.

CAPÍTULO 3: LA LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

Para poder determinar en qué medida ha afectado la reforma laboral al mercado de trabajo, resulta imprescindible un conocimiento previo de las modificaciones legislativas que se han introducido. El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de *medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* y la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, de *medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*¹⁸, incluyeron un amplio conjunto de cambios en la regulación laboral. Siendo el objetivo del presente estudio ver cómo y en qué medida han afectado estas modificaciones al mercado de trabajo, se analizarán aquellas que hayan podido tener un especial impacto en dicho mercado, ya que las restantes medidas resultan irrelevantes a efectos de este Trabajo Fin de Grado.

La nueva normativa afecta especialmente a siete áreas: negociación colectiva, modalidades contractuales y contratación estable, formación laboral, flexibilidad interna, extinción de la relación laboral, fomento del empleo mediante bonificación de cotizaciones y fomento del empleo juvenil.

3.1. Negociación colectiva.

Es uno de los temas que la reforma trata con mayor intensidad afectando a los artículos 82, 84, 85, 86 y 89 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Cabe destacar tres medidas que influyen en este aspecto son:

- El establecimiento de la preferencia del convenio colectivo de empresa sobre el sectorial (artículo 14.3 de la LRML). Con esta medida lo que se pretende conseguir es que las empresas puedan adaptar las condiciones laborales a su situación y características, pudiendo verse deteriorados los derechos de los trabajadores.
- En relación a la ultraactividad¹⁹ de los convenios, se reduce de dos años a uno la caducidad de los convenios denunciados (artículo 12.6 de la LRML), consiguiendo

¹⁸ Hay que tener en cuenta que el contenido del Real Decreto y de la Ley es prácticamente el mismo en lo que se refiere a las medidas adoptadas.

¹⁹ Los convenios colectivos regirán las relaciones laborales durante los años que se hayan pactado. Para aquellos supuestos en los que hayan transcurrido los años acordados el legislador español ha establecido que lo acordado en el convenio se continuará aplicando hasta la obtención de uno nuevo. Esto es lo que se conoce como ultraactividad, ya que con el objetivo de evitar vacíos normativos los efectos del convenio se extienden más allá de los inicialmente pactados. No obstante, la anterior

así evitar la perpetuación de sus previsiones por falta de acuerdo en las negociaciones (S. Olarte Encabo, 2013). No obstante, cuando la denuncia se hubiese efectuado antes de entrar en vigor el Real Decreto, el plazo no se computará a partir de la denuncia del mismo, sino a partir de la entrada en vigor del Real Decreto.

- Introducción de la posibilidad de (1) inaplicar las condiciones de un convenio vigente, mediante la revisión del mismo por los sujetos legitimados para negociar dicha inaplicación y; de (2) diversificar la duración del convenio por materias. Con ello lo que se pretende de nuevo es adaptar el convenio a la situación de la empresa, de manera que aquéllas que se encuentren en situaciones de dificultad, puedan salir de las mismas con mayor facilidad.

Estas medidas pretenden facilitar la negociación colectiva pero, como indica J. Gárate Castro la presente reforma trae consigo “una importante disminución del poder negociador de la parte social, tanto en el sector como en la empresa” (Gárate Castro, 2013: 3) lo que crea ciertas críticas a las modificaciones realizadas.

3.2. Modalidades contractuales y contratación estable.

Con respecto a estas cuestiones se han introducido diversas modificaciones, en concreto:

- La creación del contrato indefinido de apoyo a emprendedores (artículo 4 de la LRML) para empresas con un número de trabajadores inferior a 50 trabajadores y que estén empleados a jornada completa. Como periodo de prueba del mismo, se ha establecido una duración de un año lo cual ha suscitado duras críticas, siendo distintas voces las que reclaman una reducción de este periodo. En este sentido, como señala M. Inda Errea el hecho de que el período de prueba sea de un año en el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores vulnera la Carta Social Europea, puesto que no fija plazo de preaviso ni indemnización a su finalización dentro de dicho período (Inda Errea, 2014).

Además, se han establecido una serie de incentivos fiscales y bonificaciones a la Seguridad Social para lograr una mayor difusión del mismo. Con ello, lo que se

legislación preveía que una vez denunciados los convenios estos pasarían a tener un plazo de caducidad de dos años.

intenta lograr es el fomento de la contratación de trabajadores ya que, a través de esta medida, se pretenden abaratar los costes laborales.

Por último, se establece un doble límite a la utilización de este tipo de contrato. Por un lado, se restringe su empleo en aquellos supuestos en que la empresa hubiese adoptado despidos improcedentes en los seis últimos meses. Por otro, se señala que sólo podrán ser utilizados hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento. Con esta limitación el legislador parece que busca un triple objetivo: (1) evitar que se aprovechen de los incentivos que ofrece este tipo de contrato las empresas que recientemente hayan despedido de forma improcedente a trabajadores; (2) evitar una utilización fraudulenta de este tipo de contrato ya que, sin este límite habría empresas que podrían despedir a sus trabajadores y contratar nuevos para aprovechar las ventajas fiscales que ofrece el mismo y; (3) como el Estado ve reducida la cantidad que puede percibir por las cotizaciones a la Seguridad Social, cuando la tasa de paro se haya estabilizado, ya no permitirá su utilización con el objetivo de volver a recaudar lo que realmente corresponde sin la subvención establecida.

- Regulación del denominado contrato a distancia o teletrabajo y eliminación de la modalidad del contrato a domicilio (con esta medida se modifica el artículo 13 del ET). La anterior regulación no contenía esta modalidad contractual que permite que los trabajadores no tengan que acudir al centro de trabajo para desempeñar su actividad. Este tipo de contratos parece estar dirigido reducir la tasa de paro juvenil, ya que éstos suelen ser más conocedores de las nuevas tecnologías, las cuales son básicas para el desarrollo de este tipo de relaciones laborales.
- Contrato para la formación y aprendizaje (artículo 3 de la LRML). Se establece para el mismo una duración máxima de tres años (incluyendo las prórrogas) y solamente se puede aplicar para trabajadores menores de 30 años de edad. También se establece como limitación a su utilización que la tasa de paro no baje del 15% de la población activa. Además, se introducen una serie de incentivos fiscales para incentivarlos. El profesor Molero Manglano señala que lo que realmente se busca con este tipo de contrato, es la creación de un contrato “barato” (Molero Manglano, 2013: 69) que reduzca la tasa de paro juvenil. Por su parte, A. M. Romero Burillo considera que las modificaciones introducidas en relación a este contrato son uno de los aspectos básicos de la Reforma, ya que la formación es “una de las vías más

efectivas para la inserción laboral de las personas trabajadoras” (Romero Burillo, 2014: 1), especialmente de aquellas que están menos formadas, es decir, los trabajadores jóvenes.

- Por último, se adelanta al 1 de enero de 2013 la prohibición de encadenamiento de contratos temporales (con esta medida se modifica el artículo 15.5 del ET). Con ello se pretende una mejora de la calidad del empleo en España, ya que esta medida supone un fomento indirecto de la contratación indefinida.

3.3. Formación laboral.

Las medidas aplicadas respecto a esta cuestión afectan, entre otras disposiciones, a los artículos 4, 11 y 23 del Estatuto de los Trabajadores. Como señala A. V. Sempere Navarro, la formación profesional para el empleo tras la Reforma es “más matizada, pero de más amplio espectro” (Sempere Navarro, 2012: 5), puesto que ahora sólo es necesario que esté vinculada a la actividad de la empresa y no a un puesto de trabajo como se exigía antes. El nuevo sistema provoca una mayor movilidad dentro de la empresa pero, a su vez, “limita la discrecionalidad de la empresa a la hora de cuestionar la pertinencia del permiso” (Sempere Navarro, 2012: 6).

Las modificaciones introducidas en materia formación profesional, son uno de los aspectos mejor valorados de la Reforma, debido a que el objetivo de la Reforma es reforzar este derecho reconociendo contenidos adicionales. Considera S. Olarte Encabo (2013) que este contenido adicional del derecho a la formación se puede concretar en los siguientes puntos:

- Derecho a la formación necesaria la adaptación del trabajador a su puesto de trabajo (nuevo artículo 23.1 d) del ET).
- Derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, limitándose el mismo a trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa y, siempre que la misma se encuentre en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva (nuevo art. 23.3 del ET).
- Derecho a permisos retribuidos con fines formativos o de perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo (nuevo art. 23.1 c) del ET).

3.4. Flexibilidad interna.

Se incluyen en la Ley 3/2012 diversas medidas en relación a la flexibilidad interna de la empresa, pareciendo no obstante todas ellas beneficiosas para el empresario, de manera que los derechos de los trabajadores podrían verse limitados, en cierto modo, a causa de estas medidas. De todas las aprobadas destacan las siguientes:

- Se autoriza a los empresarios a distribuir irregularmente la jornada de los trabajadores en un 10%, incrementándose en un 5% lo previsto en la regulación anterior (afecta al artículo 34.2 del ET). No obstante, deberán ser respetados los descansos diarios y semanales, y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora en que se distribuirá irregularmente su jornada.
- Se regula la posibilidad de que los trabajadores a tiempo parcial realicen horas extraordinarias (afecta al artículo 12 del ET). Con ello parece estar fomentándose la contratación a tiempo parcial, la cual es menos habitual en España que en otros países europeos como Alemania, Francia e Italia.
- Se incrementa el poder de dirección ordinario del empresario en materia de movilidad funcional (modifica el artículo 39 del ET). Asimismo, se ensancha el poder organizativo del empresario en relación a diversas materias: suspensión temporal de contratos, traslados que supongan un cambio del lugar de residencia (se modifica el 40 del ET), reducción temporal de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (entre un 10% y un 70%) y una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en sus diversos tipos (altera el artículo 41 del ET). Una vez más se está ante una medida que pretende aumentar el margen de actuación del empresario para que éste pueda tomar decisiones que permitan que la empresa se adapte mejor a situaciones de dificultad y no tenga que recurrir al despido como medida para salir adelante.
- Como novedad, se admite temporalmente el descuelgue salarial²⁰ en el ámbito de la empresa y sobre las condiciones de trabajo básicas (se modifican el artículo 47 y a la Disposición Adicional Vigésimoprimera del ET).

²⁰ A través de la figura del descuelgue, se permite a la empresa no aplicar lo establecido en el convenio en cuanto al régimen salarial y las condiciones básicas. El descuelgue sólo se admite con carácter excepcional y en relación únicamente a los convenios estatutarios que sean de ámbito superior a

- Por último, con la Reforma los trabajadores pasan a clasificarse por grupos profesionales (titulados, operarios, subalternos, etc.), en lugar de las tradicionales categorías profesionales (se altera la redacción del artículo 22 del ET). El problema fundamental que presenta esta medida, tal y como señala J. Gárate Castro, es el hecho de que la presente reforma no garantiza que los elementos con los que se construyan los citados grupos profesionales, “comprendan cometidos, tareas o funciones que guarden relación de afinidad entre sí por el contenido general de las prestaciones y las aptitudes profesionales y titulaciones que requieren (equivalencia profesional)” (Gárate Castro, 2013: 6).

Como indica el profesor Molero Manglano (2013) por primera vez y, gracias a estas medidas, se facilita a las empresas salir de sus problemas de viabilidad de una manera eficaz y distinta a la única que hasta la entrada en vigor de la Reforma parecía posible: el despido. De este modo, las citadas medidas irán encaminadas a la reducción del número de despidos.

3.5. Extinción de la relación laboral.

Se adoptan diversas medidas en materia de extinción de la relación laboral, afectando a los artículos 49, 51, 52, 53, 56 y 57 y a la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores, y siendo las más reseñables las que a continuación se señalan:

- En cuanto a la justificación de los despidos colectivos y de los objetivos, la regulación actual se limita a señalar cuales son las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que los justifican, consiguiendo así, tal y como se recoge en la Exposición de Motivos del Real Decreto Ley, eliminar aquellas referencias normativas que introducían elementos de incertidumbre.

Respecto a los despidos colectivos desaparece la necesidad de obtener una autorización administrativa previa, excepción hecha de los casos de fuerza mayor, de manera que el control de los mismos pasará a ser llevado directamente por los Tribunales. Parece que con esta medida lo que se pretende es agilizar los despidos, de manera que las empresas puedan realizarlos casi de manera automática al no requerirse ya la autorización administrativa previa.

la empresa. Con la nueva regulación se permite que también se pueda adoptar esta medida en relación a los convenios de empresa.

En cuanto a las causas de despido, cuando se habla de disminución persistente del nivel de ingresos, se señala que la disminución será persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos (aclarándose que éstos deberán ser comparados con los del mismo trimestre del año previo) y que cuando se habla de ingresos se hace referencia a los ordinarios.

Además, la Disposición Final Cuarta obliga a las empresas a efectuar una aportación económica al Tesoro Público en los supuestos de despidos colectivos de trabajadores mayores de 50 años en empresas con beneficios.

Por último, la Disposición Adicional Segunda de la Ley, hace referencia a la aplicación al sector público de algunas disposiciones relativas al despido colectivo por causas empresariales (se crea con ello la Disposición Adicional Vigésima del ET). Con estas dos últimas medidas el Gobierno trata de desincentivar los despidos colectivos si bien, la desaparición de la necesidad de obtener una autorización administrativa previa, hace que el efecto de estas dos medidas en su intento de desincentivar este tipo de despidos sea prácticamente nulo.

- En relación al despido improcedente, se reduce la indemnización, pasando de 45 a 33 días por año trabajado y de un máximo de 42 a 24 mensualidades, con prorrateo de la antigüedad al mes. No obstante, en la Disposición Transitoria Quinta de la LRML se señala que las nuevas cuantías se aplican únicamente a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor de la Ley, es decir, del 12 de febrero de 2012. En cuanto a los contratos celebrados con anterioridad a esa fecha, para el cálculo de la indemnización, se aplicará la legislación anterior al tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha (12 de febrero de 2012), y la actual, al tiempo de prestación de servicios posterior.
- Se elimina la figura del denominado despido-exprés, en el que nada más tener lugar el despido el empresario reconocía la improcedencia, pagando directamente la indemnización procedente y evitando así los salarios de tramitación.
- Se limitan las indemnizaciones en los supuestos de contratos de alta dirección y mercantiles y se introducen también algunas disposiciones encaminadas a reducir el absentismo laboral.
- Desde el punto vista fiscal, se modifica la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, para adaptarla a esta nueva regulación, en especial, en lo relativo a las exenciones derivadas de las indemnizaciones que las empresas han de abonar a los trabajadores en supuestos de despidos.

3.6. Fomento del empleo mediante la bonificación de cotizaciones.

En lo relativo a las bonificaciones y reducciones, aquellas correspondientes a contratos celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, “se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción” (Disposición Transitoria Segunda: 49.167). Asimismo, se introduce como incentivo fiscal la bonificación de 500 € en las cuotas de Seguridad Social por la transformación de contratos de prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos (artículo 7 de la Ley). También se establecen incentivos fiscales por la transformación de los contratos de formación y aprendizaje en indefinidos a partir del 12 de febrero de 2012, teniendo derecho, en el caso de varones, a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años, y en el caso de mujeres, de 1.800 euros/año durante tres años (artículo 3.2 de la LRML).

3.7. Fomento del empleo juvenil.

El mercado laboral juvenil fue uno de los más afectados por la crisis económica. Entre los objetivos centrales de la Reforma laboral se encontraba una mejora de la situación del mismo, introduciendo diversas medidas para ello:

- El fomento de la contratación de jóvenes a través del nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores; la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros cuando contrate a su primer trabajador joven (siempre y cuando tenga menos de 30 años).
Asimismo, se introdujo una bonificación en la cuota de la Seguridad Social de hasta 3.600 euros por la contratación indefinida de jóvenes de entre 16 y 30 años, siempre que los mismos permaneciesen en sus puestos durante al menos tres años.
- Introducción de medidas para la formación de los jóvenes. Como ya se comentó con anterioridad, la Reforma laboral crea un nuevo contrato, el contrato para la Formación y el Aprendizaje cuyo objetivo primordial es reducir tanto el elevado desempleo juvenil como los efectos que pueden provocar un abandono temprano de los estudios.

- El fomento del autoempleo, gracias a que se permite que los jóvenes de hasta 30 años y las mujeres de hasta 35 que comiencen a trabajar como autónomos, se capitalicen el 100% de la prestación por desempleo.
- Al impulsarse el contrato a tiempo parcial se está favoreciendo que los jóvenes puedan compatibilizar mejor el empleo con los estudios. Además, gracias a la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los 24 meses se fomenta también la contratación indefinida, lo que supone una mayor seguridad para los mismos.

3.8. Conclusiones.

Como se ha podido observar, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* y la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* incorporan una serie de medidas legislativas que afectan al mercado en cuestiones tales como la negociación colectiva, modalidades contractuales, formación laboral, flexibilidad interna, extinción de la relación laboral o el empleo juvenil, y que influirán tanto en la actuación de los demandantes de trabajo (empresas) como en los oferentes (trabajadores).

Hay que reconocer que la mayor parte de las medidas están orientadas a ofrecer una mayor flexibilidad en el ámbito de actuación del empresario. De este modo, lo que se busca fundamentalmente a través de la reforma es que las empresas que se encuentren en una situación de crisis empresarial puedan reducir costes a través de mecanismos alternativos al despido. Sin embargo, es cierto también que se introducen algunas medidas que buscan un mayor beneficio del trabajador, como es el caso de las medidas orientadas a un incremento del contenido del derecho a la formación profesional de los trabajadores.

CAPÍTULO 4: POSIBLE IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 SOBRE LAS VARIABLES QUE AFECTAN AL MERCADO DE TRABAJO

En este capítulo se llevará a cabo un análisis de la evolución que han tenido desde el año 2008 las variables que afectan al mercado laboral para poder comprobar el posible efecto de la Reforma.

Las variables que se consideran relevantes a la hora de evaluar el posible impacto que ha tenido la reforma laboral de 2012 en el mercado de trabajo son: la población, la población activa, la tasa de paro, la tasa de empleo, la afiliación a la Seguridad Social, la relación entre el PIB y la situación del mercado laboral, el aprovechamiento del capital humano, los salarios, el coste salarial, los tipos de contratos y el tipo de jornada.

Se han escogido estas variables por ser las que mejor pueden explicar el posible impacto de la Reforma en el mercado de trabajo.

4.1. Evolución de la población y del mercado laboral en España.

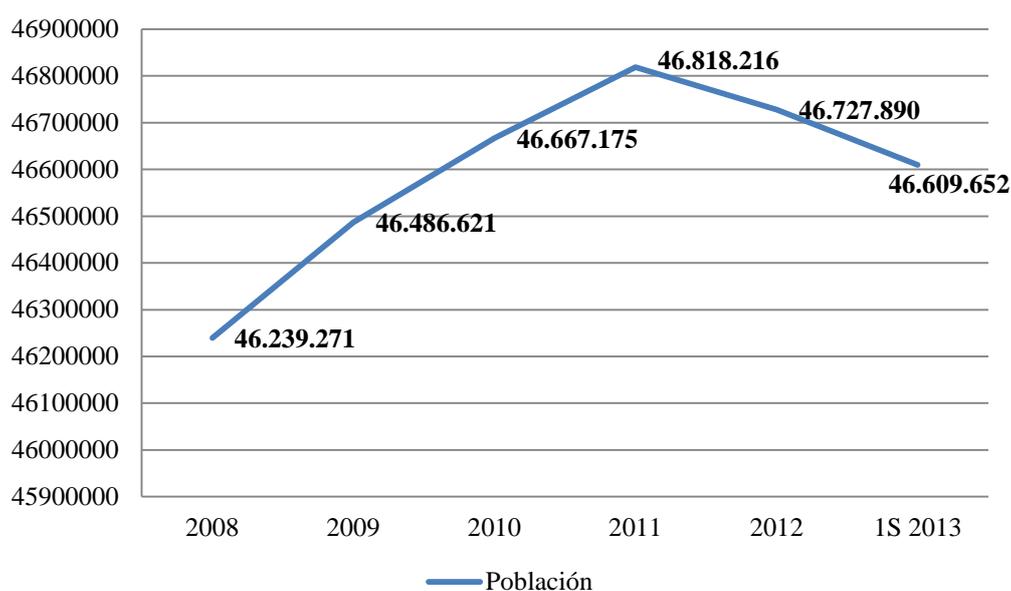
En el presente subepígrafe se llevará a cabo un análisis de la población española y extranjera, de la población activa, de la tasa de empleo, de la tasa de paro y la afiliación a la Seguridad Social.

4.1.1. Población.

La población española a 1 de julio de 2013 era de 46.609.652 personas. Si se observa la evolución de la misma a lo largo de los últimos 5 años se detecta que, por primera vez desde que comenzó la crisis económica en 2008, la población española se redujo en más de 200.000 personas entre finales de 2011 y el primer semestre de 2013²¹. Además, resulta alarmante la aparente aceleración en la caída de la población, ya que en el 2012 la población cayó en más de 100.000 personas y en el primer semestre de 2013 la caída fue prácticamente la misma, es decir, el ritmo de caída en 2013, parece haberse acelerado (gráfico nº 4) .

²¹ Los últimos datos disponibles de la población en el INE son del primer semestre de 2013 (última consulta: 2 de abril de 2014).

Gráfico 4. Evolución de la población española.



Fuente: elaboración propia con datos del INE (www.ine.es).

La cuestión que se plantea entonces es saber a qué se debe tal descenso. Las causas que podrían explicar esta tendencia son dos; o bien el número de defunciones es superior al de nacimientos, o bien el saldo migratorio es negativo.

En relación al primero de los posible motivos, según los últimos datos disponibles (primer semestre de 2013), el número de nacimientos en este periodo fue de 210.778 (un 6,2% menos que en el mismo periodo de 2012), mientras que el número de defunciones fue de e 204.394 personas (un 6,1% menos que en el mismo período el año 2012), en consecuencia, se puede concluir que el descenso poblacional no se debe al primero de los motivo por ser de momento el número de nacimientos superior al de defunciones (INE).

Si atendemos ahora al segundo motivo posible, se puede comprobar en la tabla 8, que en los primeros seis meses del 2013 el saldo migratorio alcanzó una cifra negativa bastante elevada (-124.916 personas) pareciendo, por tanto, este factor el causante del descenso poblacional que experimentó España en el primer semestre del año 2013. Resulta preocupante que, en tan solo seis meses, 39.690 españoles y 219.537 extranjeros decidiesen abandonar nuestro país lo que, al menos parcialmente, puede explicarse por la imposibilidad de encontrar empleo en España dentro del país.

Tabla 8. Movimientos migratorios durante el primer semestre de 2013 por nacionalidad.

	Inmigración	Emigración	Saldo migratorio
Total	134.312	259.227	-124.916
Españoles	14.831	39.690	-24.860
Nacidos en España	7.079	26.281	-19.202
Nacidos en el extranjero	7.751	13.409	-5.658
Extranjeros	119.482	219.537	-100.056
Nacidos en España	3.071	10.905	-7.834
Nacidos en el extranjero	116.411	208.633	-92.222

Fuente: INE (www.ine.es).

4.1.2. Población activa, tasa de empleo y tasa de paro.

La población activa a finales de 2013, esto es, la suma de las personas que trabajan o están buscando trabajo se cifró en 22.654.500 de personas, mientras que la población inactiva, es decir, la suma de las personas que no trabajan en el mercado laboral ni buscan trabajo activamente alcanzó las 15.467.200 personas. Por su parte, la tasa de actividad²² fue de un 59,43%.

Para poder determinar el impacto de la reforma lo que resulta más interesante es el análisis de la evolución de las tasas de empleo y de paro.

Como se puede ver en la tabla 9, la tasa de empleo²³ se ve reducida año a año a lo largo del periodo. La caída en la tasa de empleo en el periodo analizado es vertiginosa, reduciéndose en cinco años casi 10 puntos porcentuales. Por otro lado, es importante resaltar que en el año de la Reforma se produce una importante bajada y, ya en el 2013, la bajada es menos pronunciada. Con esta evolución se podría afirmar que la Reforma pudo tardar un cierto tiempo en conseguir frenar la caída de la tasa de empleo.

²²La tasa de actividad es el porcentaje de activos respecto de la población de cada grupo de edad (INE, EPA).

²³La tasa de empleo es el porcentaje de ocupados respecto de la población de cada grupo de edad (INE, EPA).

Tabla 9. Evolución de las tasas de empleo en España.

<i>Año</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
Tasa de empleo	53,02	49,15	47,97	47,03	44,97	43,96

Fuente: INE (www.ine.es).

En cuanto a la tasa de paro²⁴ (tabla nº 10), se observa que aumenta de forma continuada a lo largo del periodo. Como ya se señaló con anterioridad, resulta preocupante la rapidez con que la misma ha subido (casi 15 puntos porcentuales en cinco años); no obstante, a partir del año 2012 la subida deja de ser tan elevada como la que se venía produciendo en años precedentes, lo que puede ser indicativo de una cierta mejora en la situación del mercado de trabajo tras la aprobación de la Reforma. Esta evolución podría deberse también al descenso de la población activa que ha tenido lugar desde finales de 2011 (INE).

Tabla 10. Evolución de la tasa de paro en España²⁵.

<i>Año</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
Tasa de paro	11,33	18,01	20,07	24,64	25,03	26,3

Fuente: INE (www.ine.es).

En definitiva, parece que la subida de la tasa de paro y la caída de la tasa de empleo, es cada vez menos pronunciada.

También se ha de tener en cuenta que el elevado descenso del empleo público que ha tenido lugar tras la aprobación de la Reforma ha afectado de forma importante a la caída del empleo agregado (gráfico nº 5), pudiendo estar los datos absolutos “viciados” por los datos del empleo público.

²⁴ La tasa de paro es el porcentaje de parados respecto de la población activa de cada grupo de edad (INE, EPA).

²⁵ La suma de las tasas de empleo y de paro no es el 100% debido a que la tasa de empleo es calculada sobre la población total, mientras que la de paro sobre la población activa.

Gráfico 5. Variación del empleo público.



Fuente: elaboración propia con datos del INE (www.ine.es).

4.1.3. Afiliación a la Seguridad Social.

Como se muestra en la tabla 11, la afiliación a la Seguridad Social ha seguido una evolución decreciente desde el año 2008. El año en el que se experimentó una mayor caída fue en 2009, cuando el número de afiliados descendió en 980.108 personas, un 5,26%. El segundo mayor descenso se encuentra en 2012, es decir, el año de aprobación de la Reforma, reduciéndose en un 787.241 personas el número de afiliados. La explicación de que en el 2012 el paro aumentase un 0,39% y el número de afiliados se redujese tan estrepitosamente, podría encontrarse en que en el 2012 el número de altas de pensionistas por jubilación fue bastante elevado, alcanzando la cifra de 235.200 personas, mientras que en el 2011, la cifra había sido de 198.600 personas (INE). No obstante, la diferencia entre el 2011 y el 2012 no llega a 40.000 personas, de manera que ésta no parece la única explicación de que durante el 2012 el número de afiliados se redujese en 787.241 personas, pudiendo haber otros factores, como por ejemplo el aumento del número de desempleados, que hayan afectado a la reducción del número de afiliados.

En total, entre 2008 y 2013 se ha producido una caída de 2.804.211 de afiliados a la Seguridad Social.

Tabla 11. Número de afiliados a la Seguridad Social.

<i>Año</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
Total de afiliados	19.161.851	18.181.743	17.584.982	17.229.922	16.442.681	16.357.640

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (<http://www.empleo.gob.es/>).

En el caso del régimen general, observamos que la tendencia es la misma, y que el mismo también se ha visto profundamente afectado por la crisis económica.

Los datos existentes a partir de la aprobación de la Reforma laboral, muestran una cierta mejora en los datos de afiliación a la Seguridad Social, ya que a lo largo de 2013 se produce la menor reducción en el número de afiliados de todo el periodo (85.041 personas).

Lo que es indudable es que es necesario un aumento del número de contribuyentes a la Seguridad Social, ya que debido a nuestra estructura poblacional y a la incorporación al mundo laboral de la mujer que tuvo lugar desde finales de los 80, el número de pensionistas es cada vez mayor, por lo que es necesario que el número de afiliados a la seguridad social aumente para poder mantener el sistema de pensiones, sin que suponga al Estado un sobreesfuerzo, teniendo que recortar éste de otras partidas presupuestarias para poder sostener el sistema.

4.2. Relación entre la evolución del PIB y la situación del mercado laboral.

En una situación de crisis económica y de grave deterioro del empleo, como el que existe, resulta difícil determinar en qué parte puede atribuirse la menor destrucción de empleo a la Reforma laboral y en que parte a la mejora de la situación económica en la Unión Europea y en España. En este sentido, para poder determinar con mayor precisión el impacto de la Reforma y ver en qué medida la mejora de la situación económica en nuestro país ha influido en la evolución de las tasas de empleo y de paro, resultan interesantes los análisis elaborados por el Banco de España en su Informe sobre el Impacto de la Reforma Laboral de 2012 (Banco de España, 2013), en los que se representan los residuos de la ecuación de empleo y de paro (gráficos n^{os} 6 y 7).

La ecuación de empleo utilizada por el Banco de España para realizar la regresión lineal simple, para luego poder obtener sus residuos parece ser la siguiente:

$$\text{Empleo} = \beta_0 + \beta_1 \text{VAB} + \mu$$

De este modo, podemos distinguir en la ecuación cuatro elementos:

- La variable explicada o dependiente: el empleo (es la variable que se desea explicar).
- La variable explicativa o independiente: el Valor Añadido Bruto (VAB)²⁶ de la economía española (es la variable a través de la cual se quiere explicar el empleo).
- El término de error (μ): es una variable aleatoria que representa factores no observables distintos del VAB y que afectan al empleo. Dentro de este grupo podríamos incluir la Reforma laboral.
- Los parámetros del modelo (β_0 y β_1): éstos son los factores de ponderación correspondientes a cada variable explicativa (el VAB) y miden el efecto de las fluctuaciones de estas variables sobre la variable explicada (el empleo).

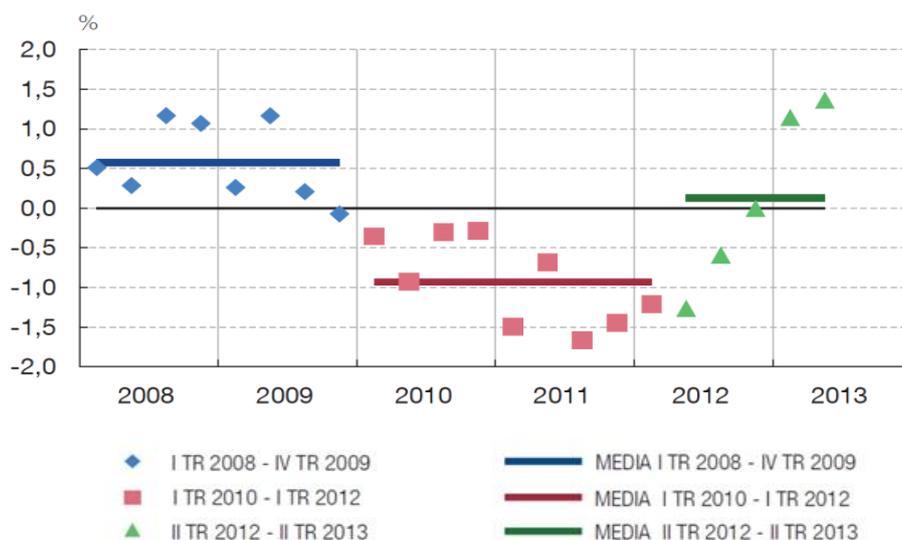
A través de la representación de los residuos, lo que se pretende es ver en qué medida el VAB consigue explicar la evolución del empleo. En este sentido, cuanto más próximos estén los residuos entre sí, mejor explicada estará la variable dependiente (el empleo) por la variable independiente (el VAB).

En el gráfico nº 6 se observa como en los dos primeros periodos²⁷ (del primer trimestre de 2008 al cuarto trimestre de 2009 y del primer trimestre de 2010 al primer trimestre de 2012) la variable dependiente parece estar bastante bien explicada por la variable explicativa. Sin embargo, en el tercer periodo parece que la variable independiente ya no explica del mismo modo a la variable dependiente.

²⁶ El INE define el VAB como “la diferencia entre el valor de la producción y los gastos de explotación distintos de los destinados a la reventa (compras de materias primas, otros aprovisionamientos y gastos en servicios exteriores), deduciendo los impuestos ligados a la producción y sumando las subvenciones a la explotación”. El VAB es una macromagnitud aproximada del PIB, de hecho si al VAB se añaden los impuestos indirectos que gravan las operaciones de producción se obtiene el PIB.

²⁷ En el gráfico pueden distinguirse tres periodos: el primero, correspondiente a la primera etapa de la crisis económica (del primer trimestre de 2008 al cuarto trimestre de 2009); el segundo, que comprende desde el primer trimestre de 2010 hasta la aprobación de la reforma y; el tercero, que comprende desde la aprobación de la reforma en adelante.

Gráfico 6. Residuos de la ecuación de empleo.



Fuente: Banco de España (www.bde.es), p. 61.

De este modo, parece que se consigue demostrar: (1) que la mejora en la tendencia de la tasa de empleo no está tan condicionada por la evolución del VAB y; (2) que hay otros factores no observables distintos del VAB y que afectan al empleo, que parece que tienen un efecto importante en su evolución, y dentro de los mismos lógicamente se puede incluir la Reforma laboral.

Pese a esta primera impresión favorable respecto a la aprobación de la Reforma y la mejora en el empleo, conviene ser cautos con este análisis por un doble motivo: por un lado, porque con este análisis se descarta que la evolución de la tasa de empleo se deba sólo a la evolución del VAB, pero no se demuestra que se deba a la Reforma y, por otro, porque el periodo transcurrido tras la aprobación de la Reforma es bastante breve.

Centrando ya nuestra atención en la posible relación entre la evolución de la tasa de paro y la evolución de la economía, la ecuación de paro utilizada por el Banco de España (Banco de España, 2013) para realizar la regresión lineal simple, para luego poder obtener sus residuos, es la siguiente:

$$\text{Paro} = \beta_0 + \beta_1 \text{ PIB} + \mu$$

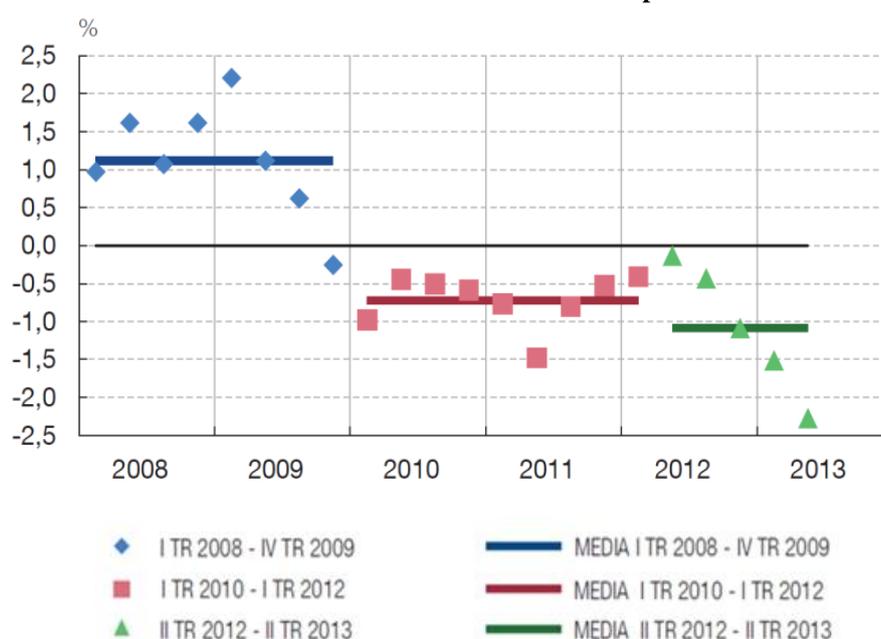
De nuevo, en la ecuación se pueden distinguir cuatro elementos:

- La variable explicada o dependiente: el paro.
- La variable explicativa o independiente: el Producto Interior Bruto (PIB) de la economía española.

- El término de error (μ): dentro de este grupo podríamos incluir la Reforma laboral.
- Los parámetros del modelo (β_0 y β_1): éstos son los factores de ponderación correspondientes a cada variable explicativa (el PIB) y miden el efecto de las fluctuaciones de estas variables sobre la variable explicada (el paro).

En este caso lo que se pretende ver es en qué medida el PIB consigue explicar la evolución del paro, de forma que cuanto más próximos estén los residuos entre sí en cada periodo seleccionado, mejor explicará el PIB la evolución del paro.

Gráfico 7. Residuos de la ecuación de paro.

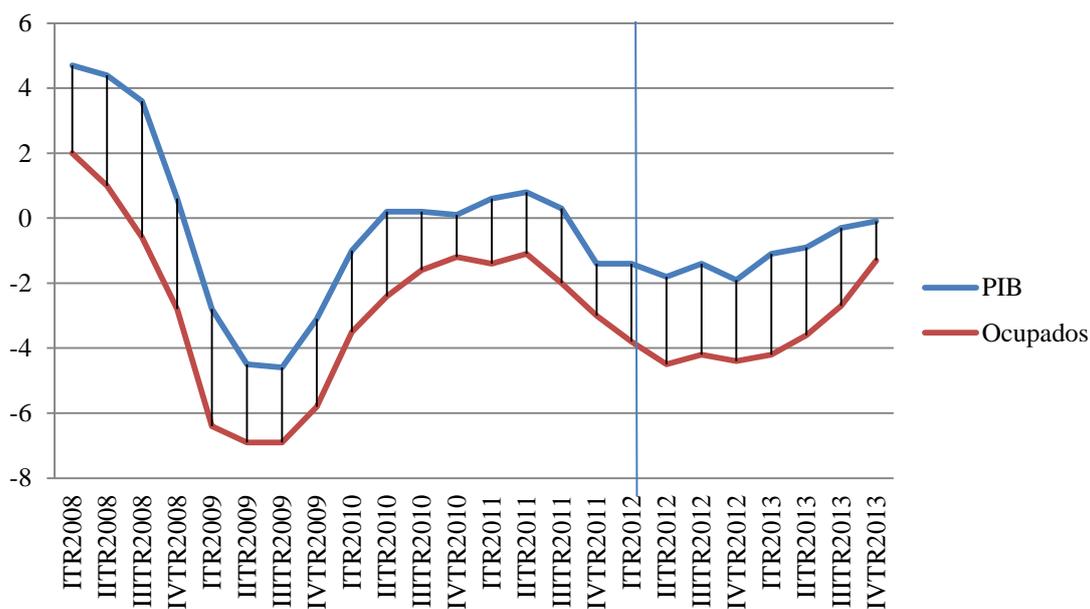


Fuente: Banco de España (www.bde.es), p. 61.

Analizando el contenido del gráfico nº 7 en el que se representan los residuos de la ecuación de paro, puede observarse que en el primer período, del primer trimestre de 2008 al cuarto trimestre de 2009, la variable dependiente se encuentra más o menos bien explicada, por la evolución del PIB, aunque al final del periodo se producen ciertas desviaciones importantes en los últimos trimestres del 2009. En el segundo periodo, del primer trimestre de 2010 al primer trimestre de 2012, parece que el PIB consigue explicar bastante bien la evolución del paro. Por último, en el tercer periodo, desde el segundo trimestre de 2012 al segundo trimestre de 2013, se observa una gran volatilidad en los residuos, lo que parece indicar que el PIB a partir de la aprobación de la Reforma ya no explica del mismo modo a la variable dependiente (el paro). De este modo, se

demuestra que hay otros factores no observables, distintos del PIB, que afectan a la evolución de la tasa paro y dentro de los mismos se podría incluir la Reforma laboral. No obstante, como ya se señaló con anterioridad, conviene ser cautos con este análisis, ya que con el mismo no se consigue demostrar que la mejora en la tendencia de la tasa de paro se deba a la Reforma y, además, el periodo transcurrido tras la aprobación de la Reforma no es suficiente como para realizar afirmaciones tajantes.

Gráfico 8. Variación del PIB y del empleo.



otros factores que estén influyendo en la menor destrucción del empleo, entre los que lógicamente se encuentra la Reforma laboral.

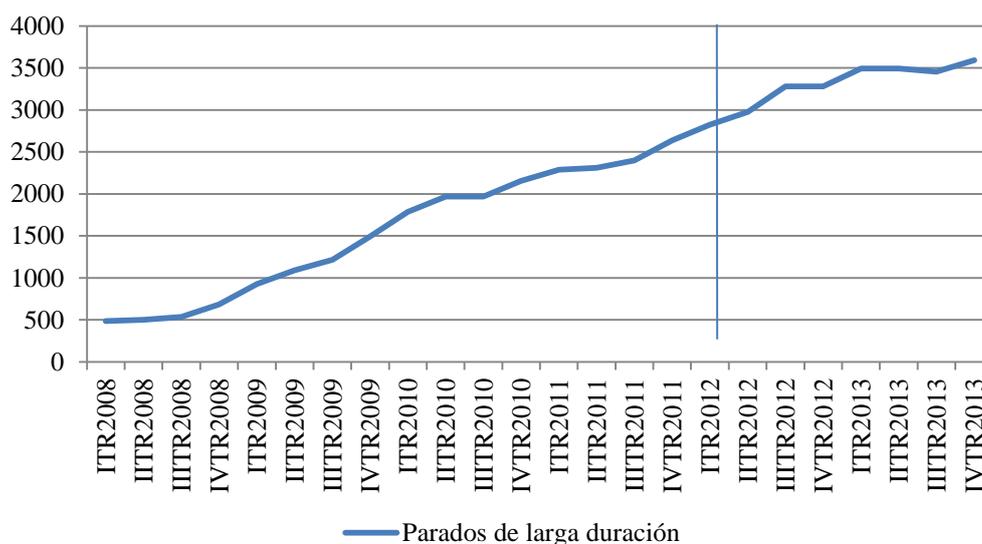
4.3. Aprovechamiento del capital humano.

El adecuado aprovechamiento del capital humano existente en un país es fundamental para lograr un correcto crecimiento económico. En el caso español, el paro de larga duración y el desempleo juvenil son dos fenómenos que ponen en peligro ese crecimiento.

4.3.1. Desempleados de larga duración.

En relación a los desempleados de larga duración²⁸ en el gráfico nº 9 se puede comprobar como los mismos han ido aumentando de forma preocupante desde el comienzo de la crisis económica, multiplicándose casi por nueve en seis años; sin embargo, la tendencia ha sufrido una ligera moderación en su crecimiento a partir de la Reforma laboral, especialmente a partir del tercer trimestre de 2012, por lo que parece que algunas de las medidas establecidas en la Reforma pueden haber influido en la evolución de los mismos. No obstante, la mejora es tan ligera que resulta difícil afirmar que la misma se ha debido a la Reforma laboral y no a otros factores.

Gráfico 9. Evolución de los parados de larga duración.



Fuente: elaboración propia con datos del INE (www.ine.es).

²⁸ El INE define a los parados de larga duración como los “parados que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese período”.

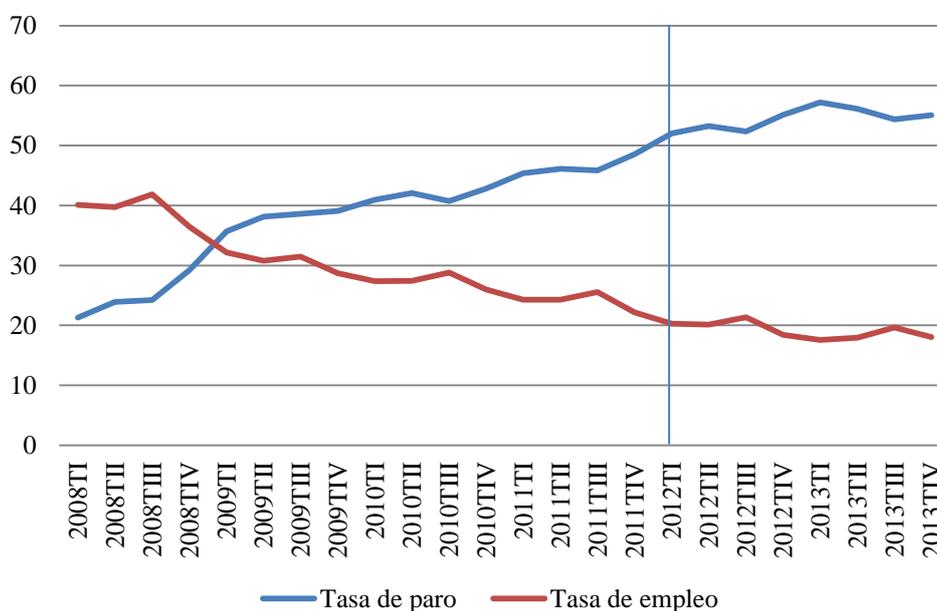
De los 3.590.100 parados de larga duración que hay en España, 1.280.600 de personas llevaban en paro entre uno y dos años y 2.309.500 de personas llevaba más de dos años en paro (INE, EPA). Estos últimos son los que representan una mayor preocupación para España, ya que la dificultad de los mismos para encontrar empleo es mucho mayor.

4.3.2. Desempleo juvenil.

En el presente subepígrafe se tratará de analizar tanto la situación en que se encuentra el empleo juvenil²⁹, así como los posibles efectos que ha podido tener la Reforma laboral en el mismo.

En el gráfico 10 se observa cómo la tasa de paro se ha disparado desde comienzos de la crisis, llegando a superar el 50% desde mediados del 2011, algo realmente preocupante y que puede tener como consecuencia que se esté ante toda una generación perdida. Por su parte, la tasa de empleo ha caído en picado, llegando a alcanzar a finales de 2013 una tasa de 17,58%.

Gráfico 10. Evolución de las tasas de paro y de empleo en los menores de 25 años.



Fuente: elaboración propia con datos del INE (www.ine.es).

²⁹ En este subepígrafe hay que tener en cuenta que mientras que las medidas adoptadas por el Gobierno con la finalidad de fomentar el empleo de los jóvenes hacen referencia a menores de 30 años, en los datos que ofrece el INE en relación a las tasas de empleo y de paro por grupos de edad, el grupo que más se acerca a esos menores de 30 años, es el grupo de menores de 25. De este modo, los datos del INE que se reflejan en el gráfico 12 no tienen en cuenta los jóvenes de entre 25 y 30 años.

Parece que tras la Reforma tanto la tasa de paro como la de empleo continuaron en un primer momento con su tendencia (incremento de la tasa de paro y reducción de la de empleo) y ya durante los dos primeros trimestres del 2013 la tendencia mejoró, reduciéndose ligeramente la tasa de paro e incrementándose la de empleo. No obstante, observamos un ligero repunte de la tasa de paro y una ligera caída de la de empleo en los últimos trimestres de 2013. En este sentido, no se puede decir que haya una tendencia clara en el año 2013. En definitiva, la evolución del empleo juvenil no es la que se podría esperar tras casi dos años desde la aprobación de la Reforma.

Tabla 122. Flujo de emigración al extranjero de españoles de entre 15 a 29 años.

<i>Año</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Flujo de emigración al extranjero	8128	7739	8611	11890	12635

Fuente: INE (www.ine.es).

Una preocupación importante en relación a los jóvenes es que, ante la falta de empleo en España se trasladan al extranjero con la finalidad de encontrar trabajo. Como se ve en la tabla 12 existe una tendencia ascendente a la emigración, excepto en 2009. A falta de datos de 2013³⁰, no parece que en 2012 la Reforma haya tenido un importante efecto a la hora de frenar la emigración de los jóvenes españoles al extranjero.

4.4. Evolución de los salarios y del coste salarial.

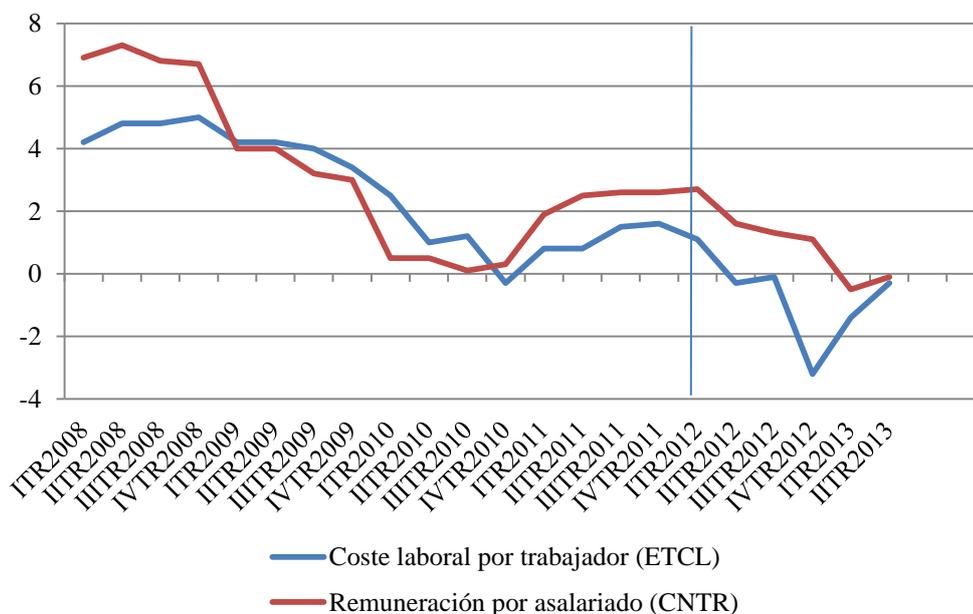
La evolución de los salarios durante lo que se podría denominar como primera etapa de la crisis (2008-2011) mostraba (gráfico nº 3) un uso limitado de la flexibilidad interna (reducción de salarios u horas de trabajo), frente a la flexibilidad externa (despidos). Como ya se comprobó, a pesar del fuerte aumento de la tasa de desempleo, en muchos sectores tuvo lugar un incremento significativo de los salarios. Por ejemplo, en esta etapa, en el sector de la construcción pese a que el desempleo creció en más de un 50%, los salarios se incrementaron en ese periodo en un 8,9 %; en el sector de la industria, donde el desempleo subió en un 28,4%, los salarios lo hicieron en un 9,7% (INE). Este hecho, pone de manifiesto lo que se afirmaba al principio, es decir, que el

³⁰ En la base de datos del INE los últimos datos existentes en relación a la emigración por grupos de edad son de 1 de enero de 2013 (última consulta: 2 de abril de 2014).

mercado español no se adapta de una forma adecuada a las oscilaciones cíclicas de la economía. Todo ello se puede observar en el gráfico 10, en el cual se puede ver que durante los primeros años de la crisis, la remuneración de los asalariados³¹ y los costes laborales³² crecían a tasas bastante elevadas.

Uno de los objetivos de la Reforma era la reducción de los salarios con el objetivo de que así las empresas consiguiesen reducir costes por vías distintas al despido. Como puede observarse en el gráfico 11, entre los años 2008 y 2010 el ritmo de crecimiento de los salarios era cada menor, llegando incluso a reducirse ligeramente el coste laboral por trabajador en el cuarto trimestre de 2010 (-0,1%). En el año 2011, se puede ver que el ritmo de crecimiento de los salarios vuelve a crecer.

Gráfico 11. Variación interanual de los salarios pactados en el convenio y del coste laboral.



Fuente: elaboración propia con datos del INE (www.ine.es) y del MEYYS (<http://www.empleo.gob.es/>).

Tras la aprobación de la Reforma el ritmo de crecimiento de los salarios vuelve a decrecer, llegando a producirse una bajada de los mismos en los primeros trimestres de 2013. Por su parte, el descenso de los costes salariales tiene lugar casi de forma automática, decreciendo reduciéndose los mismos desde el segundo trimestre de 2012. De este modo, podría parecer que tras la aprobación de la Reforma los salarios se han

³¹ La remuneración por asalariados es el cociente entre el conjunto de la remuneración de los asalariados y el número de asalariados.

³² El coste laboral por trabajador es el cociente entre el coste total en que incurre el empleador por la utilización de factor trabajo (incluye el Coste Salarial más los Otros Costes) y el número de trabajadores.

reducido; no obstante, se podría presentar la duda de si el descenso de los salarios se debe a la Reforma o a las oscilaciones de la economía. En concreto, en el caso de los salarios sería interesante determinar en qué medida el descenso de los mismos se debe a la variación de precios, a la productividad y al desempleo.

De este modo, se plantea de nuevo con la disyuntiva de determinar si la reducción de los costes laborales se debió al impacto de la Reforma laboral o bien a las oscilaciones de los factores macroeconómicos que suelen determinar el salario. Con la finalidad de aislar el efecto de ambos factores, al igual que en el caso de la tasa de empleo y de paro, resulta interesante el análisis elaborado por el Banco de España en el Informe acerca del Impacto de la Reforma Laboral de 2012 (Banco de España, 2013) en el que se recogen los residuos de la ecuación del incremento del salario (gráfico nº 11).

La ecuación del incremento del salario que utiliza el Banco de España para realizar la regresión lineal simple y así luego poder obtener sus residuos parece ser la siguiente:

$$\text{Log. Salario} = \beta_0 + \beta_1 \text{inflación} + \beta_2 \text{tasa de paro} + \beta_3 \text{productividad} + \mu$$

De este modo, se pueden distinguir en la ecuación del incremento del salario cuatro elementos:

- La variable explicada o dependiente: la variación del salario (variable que queremos explicar). Se utiliza el logaritmo de los salarios porque lo que se analiza es la evolución de la variación del salario.

- Las variables explicativas o independientes: la inflación pasada, la tasa de paro y la productividad en la economía española (variables a través de las cuales se quiere explicar el incremento del salario).

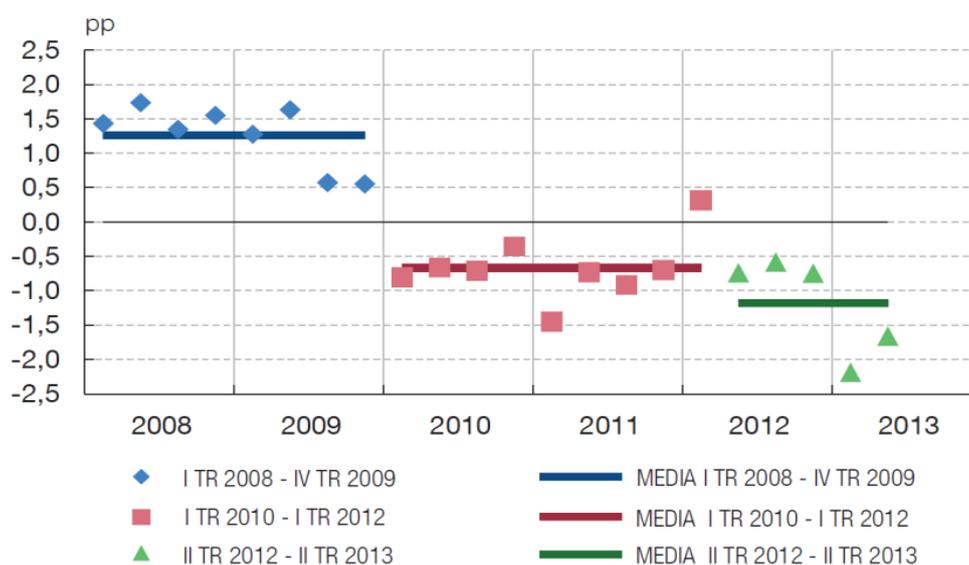
- El término de error (μ): es una variable aleatoria que representa factores no observables distintos de la inflación pasada, de la tasa de paro y de la productividad, y que afectan al incremento de los salarios. Dentro de este grupo se podría incluir la Reforma laboral.

- Los parámetros del modelo (β_0 , β_1 , β_2 y β_3): éstos son los factores de ponderación correspondientes a cada variable explicativa (la inflación pasada, la tasa de paro y la productividad) y miden el efecto de las fluctuaciones de estas variables sobre la variable explicada (la variación del salario).

A través de la representación de los residuos, lo que se pretende es ver en qué medida las variables explicativas consiguen explicar la variación de los salarios. La interpretación del gráfico en este caso, es la misma que en la de los gráficos 6 y 7 (residuos de las tasas de empleo y de paro), es decir, cuanto más próximos estén los residuos entre sí, mejor explicada estará la variable dependiente (la variación del salario) por las variables independientes (la inflación pasada, la tasa de paro y la productividad).

En el gráfico nº 12, en el que se representan los residuos de la ecuación de la variación del salario, se puede observar que en el primer período (del primer trimestre de 2008 al cuarto trimestre de 2009) la variable dependiente se encuentra más o menos bien explicada por las variables independientes, si bien, en los últimos trimestres del 2009, se pueden observar ciertas desviaciones importantes. En el segundo periodo (del primer trimestre de 2010 al primer trimestre de 2012), parece que las variables explicativas consiguen explicar bastante bien el incremento de los salarios, excepción hecha de la desviación que se produce en el primer trimestre de 2012.

Gráfico 12. Residuos de la ecuación de la variación del salario.



Fuente: Banco de España (www.bde.es), p. 57.

En el tercer periodo (desde el segundo trimestre de 2012 al segundo trimestre de 2013) parece que a lo largo de 2012, durante los primeros 10 meses de la Reforma, las variables independientes parecen explicar de forma bastante correcta los movimientos de los salarios; no obstante, a partir de 2013, se puede observar una mayor volatilidad en los residuos lo que parece indicar que las variables independientes ya no explican del

mismo modo a la variable dependiente (la variación de los salarios). Se demuestra entonces, que a partir del 2013 hay otros factores no observables, distintos de las variables explicativas, que afectan al incremento de los salarios. En este sentido, se podría considerar que la Reforma pueda estar influyendo dadas las medidas aprobadas en relación con esta cuestión (convenios y contratos especialmente). Podría ser que en este caso, la Reforma hubiese tardado un tiempo en producir efectos.

No obstante, este análisis deberá ser realizado con cautela, por un doble motivo: (1) porque con el mismo no se consigue demostrar que la mejor evolución de los costes laborales se deban a la Reforma y; (2) porque la volatilidad solamente se observa durante dos trimestres y, esto probablemente no es suficiente como para poder concluir que la Reforma ha tenido un impacto en la evolución del incremento de los salarios; aunque lo que sí se puede concluir es que tal posibilidad no debe ser descartada.

4.5.Evolución del mercado laboral según el tipo de contrato y de jornada.

Por último, se analizará la evolución del mercado laboral atendiendo al tipo de contrato (indefinidos y temporales) y de jornada (completa o parcial). El objetivo de este apartado es determinar el posible impacto de la Reforma en relación a la evolución de los tipos de contrato y de jornada.

En relación al tipo de contrato, puede observarse en la tabla 13, que la tendencia a lo largo de la crisis fue de un descenso del número de contratos indefinidos y temporales, debido lógicamente a la destrucción de empleo que ha tenido lugar desde que la misma comenzó. Si atendemos a la proporción existente entre el número de contratos indefinidos y temporales, se observa que la tendencia es ascendente en el caso de los indefinidos, y descendente en el de los temporales, hasta el 2013, año en el que se reduce la proporción de contratos indefinidos en favor de los temporales. Esto se debe a que en el año 2013 el número de contratos indefinidos se ve reducido, mientras que el de temporales aumenta. Podría afirmarse entonces que, en cierto modo, la Reforma estaría creando lo que se podría denominar empleo de baja calidad, ya que los contratos temporales ofrecen menos garantías y seguridad a los trabajadores que los contratos indefinidos. De este modo, no se estaría cumpliendo uno de los objetivos de la Reforma que es la creación de empleo de calidad.

Tabla 13. Evolución de los asalariados por tipo de contrato (valores absolutos en miles y porcentaje)

<i>Año</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
Total	16308,2	15492,6	15314,2	14829,2	13925,5	13737,3
Contratos indefinidos (VA)	11753,9	11606,4	11513,9	11124,7	10720,3	10450,8
Contratos temporales (VA)	4554,3	3886,2	3800,3	3704,4	3205,2	3286,5
Contratos indefinidos (%)	72,1	74,9	75,2	75	77	76,1
Contratos temporales (%)	27,9	25,1	24,8	25	23	23,9

Fuente: INE (www.ine.es).

En cuanto a la evolución de los ocupados según el tipo de jornada, se puede observar en la tabla 14 que desde el año 2009 la contratación a tiempo parcial ha crecido de forma continuada, justo lo contrario de lo que ocurre con la contratación a jornada completa, la cual disminuye de forma continua desde el año 2009.

Tabla 14. Evolución de los ocupados por tipo de jornada (valores absolutos en miles de personas y porcentaje)

<i>Año</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
Jornada a tiempo completo (VA)	17377,8	16175,2	15933,7	15349	14358,4	14019,1
Jornada a tiempo parcial (VA)	2479	2470,7	2474,5	2458,5	2598,7	2739,1
Jornada a tiempo completo (%)	87,5	86,7	86,6	86,2	84,7	83,7
Jornada a tiempo parcial (%)	12,5	13,3	13,4	13,8	15,3	16,3

Fuente: INE (www.ine.es).

La explicación del descenso de la contratación a jornada completa en detrimento de la contratación a tiempo parcial se encuentra en que a lo largo de la crisis económica las empresas decidieron reducir la jornada de sus trabajadores como mecanismo para

reducir costes. No obstante, como ya se comentó en el capítulo 3, hasta el año 2011, la mayor parte de la reducción de costes provenía de despidos, de manera que, en comparación a los despidos, las medidas de reducción de costes alternativas al despido, como es el caso de la reducción de jornada (contratación a tiempo parcial), representaban un porcentaje muy bajo sobre el total de los costes reducidos.

Por su parte, como ya se señaló en el capítulo 2, uno de los objetivos de la Reforma era el fomento de la contratación a tiempo parcial, de manera que las empresas recurriesen de forma más habitual a este mecanismo de reducción de costes en lugar de utilizar el despido en momentos de crisis empresariales. Además, la contratación de personas a tiempo parcial permitirá a las empresas contratar a un mayor número de personas, ya que el coste laboral por trabajador será menor. En este sentido, se observa como en los años 2012 y 2013 se producen los mayores aumentos de la contratación a tiempo parcial (en 140.200 personas y en 140.400 personas respectivamente), por lo que parece que, en principio, la Reforma si ha conseguido su objetivo de incrementar la contratación a tiempo parcial, aunque se tendrá que analizar el efecto final que esto pueda tener.

4.6. Conclusiones.

A lo largo del capítulo se ha podido comprobar la Reforma ha tenido un cierto impacto en la mayor parte de los factores analizados:

- a) La población se ha visto reducida debido fundamentalmente al aumento de la emigración.
- b) Se ha frenado, en cierta medida, el descenso de la tasa de empleo y el incremento de la de paro, mientras que el número de afiliados se ha visto reducido.
- c) Se han reducido los salarios y el coste laboral.
- d) En cuanto al tipo de contratación, ha aumentado la contratación a tiempo parcial lo que supone que el empleo que se está creando en España es de baja calidad.
- e) En cuanto al tipo de jornada, se ha conseguido aumentar el número de trabajadores a tiempo parcial, siendo éste uno de los objetivos principales de la reforma.

La mejora en casi todos los casos ha consistido en un freno a la tendencia negativa que venían experimentando los factores analizados.

Hay otros factores como el desempleo de larga duración o el empleo juvenil en los que la Reforma no ha tenido el impacto que cabría esperar tras casi dos años de aprobación de la Reforma. Estos dos factores parecen ser las dos grandes cuentas pendientes de la actual Reforma.

No obstante, el periodo transcurrido tras la aprobación de la Reforma no es suficiente como para realizar afirmaciones tajantes, de manera que cualquier conclusión que pueda ser extraída deberá ser relativizada.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

Como se ha expuesto en el presente trabajo, la grave situación del mercado laboral español desde comienzos de la crisis económica justificaba la necesidad de aprobar una Reforma de la legislación laboral. Esta necesidad se pudo observar al comparar la situación del mercado de trabajo español con la de otros países de la Unión Europea (Alemania, Francia, Italia y la media de la Unión Europea). En este sentido, quedó demostrado que a pesar de que la crisis había afectado a todos los países de la Unión en mayor o menor medida, en España se había destruido más empleo y más rápidamente que en los países de nuestro entorno.

Ahora bien, el hecho de que fuese necesaria una Reforma del mercado de trabajo, no ha de implicar que la Reforma adoptada por el Gobierno español haya sido la adecuada. En este sentido, se ha comprobado a lo largo del presente trabajo que de la misma se han derivado tanto aspectos positivos como negativos. Cuando nos referimos a consecuencias positivas, no han de entenderse como consecuencias positivas para el trabajador o para el empresario sino como positivas para el mercado de trabajo en su conjunto. En relación a las consecuencias positivas que se han derivado de la aprobación de Reforma, caben destacar las siguientes:

- a) En primer lugar, parece que la Reforma ha conseguido frenar la destrucción de empleo y también parece que la tasa de paro se ha estabilizado. Además, teniendo en cuenta que la Reforma estaba dirigida fundamentalmente a frenar la destrucción de empleo privado, la fuerte destrucción de empleo público que ha tenido lugar en España desde la aprobación de la Reforma ha podido viciar en cierto modo las cifras del empleo agregado, de manera que los datos totales no reflejan de forma correcta el impacto de la Reforma³³. Además, se ha demostrado que la evolución más favorable del mercado de trabajo no se basa únicamente en la mejora de la economía, sino que hay otros factores que están incidiendo en la evolución de la tasa de empleo y de paro.
- b) En segundo lugar, se ha comprobado que tras la Reforma se han reducido los salarios y el coste laboral por trabajador. Como ya se ha señalado, antes de la aprobación de la Reforma, las empresas españolas apenas se servían de

³³ No obstante, el número de empleados públicos en el último año creció en 7.503 trabajadores (MEYSS).

mecanismos diferentes al despido para la reducción de costes en situaciones de crisis empresariales.

Resultaba sorprendente que en el año 2009 con una caída del 3,8% del PIB y con un aumento de 7 puntos porcentuales de la tasa de paro (de un 11,33% a un 18,01%), los salarios en España creciesen un 2,24% (INE). En este sentido, urgía que los salarios se adaptasen a las circunstancias actuales, siendo necesaria una reducción de los mismos. Así, parece que la Reforma ha conseguido reducir los salarios y que las empresas utilicen en un porcentaje mayor este mecanismo de reducción de costes.

En cierta medida sería conveniente que los salarios estuviesen más ligados a la productividad de manera que los mismos se adaptasen mejor a las oscilaciones cíclicas de la economía.

- c) En tercer lugar, como pudimos comprobar, la Reforma parece haber conseguido frenar la destrucción del número de afiliados a la Seguridad Social. Sin embargo, no es hasta principios de 2013 cuando se experimenta la citada mejoría. Lo que es indudable es que es necesario un aumento del número de contribuyentes a la Seguridad Social para poder mantener el sistema de pensiones. Resulta necesario invertir la tendencia que existe actualmente en España en relación al número de afiliados a la Seguridad Social, ya que resultará muy difícil sostener el sistema de pensiones si el número de afiliados y el de pensionistas sigue creciendo.
- d) Por último, en relación a la evolución del empleo según el tipo de jornada, la Reforma parece haber conseguido su objetivo de incrementar la contratación a tiempo parcial. La explicación del aumento de este tipo de contratación y la razón por la que la misma es positiva desde el punto de vista del mercado de trabajo, es que la contratación a tiempo parcial supone un menor coste laboral a las empresas, de manera que esto les facilita la contratación de trabajadores y por ende la reducción de la tasa de paro. De hecho, como ya se mencionó con anterioridad, si comparamos el porcentaje que representa la contratación a tiempo parcial en relación a la contratación a jornada completa en nuestro país, con el de otros países de la Unión Europea (como Alemania, Francia e Italia), se observa que la contratación a tiempo parcial representa un porcentaje mucho mayor en estos otros países.

Esta tendencia positiva de las tasas de paro y de empleo y de la evolución del número de afiliados a la Seguridad Social se confirma con los primeros datos de 2014. Así, en febrero de 2014, por primera vez desde que comenzó la crisis el paro se redujo en 1.949 personas (MEYSS). Es más, la reducción del número de desempleados en los últimos 12 meses ha sido de 227.736 personas (MEYSS)³⁴. Por su parte, en relación al número de afiliados a la Seguridad Social, casi seis años después (mayo de 2008) de experimentarse el último incremento de los mismos, el número de afiliados ha repuntado en 61.557 personas respecto al mismo mes del año anterior (MEYSS). De esos 61.557 nuevos afiliados, 44.433 fueron autónomos y 16.852 del Régimen General de la Seguridad Social (MEYSS). Sin embargo, este aumento del número de afiliados deberá continuar para poder garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones español.

En cuanto a las posibles consecuencias negativas que han podido derivar de la Reforma destacan las siguientes:

- a) En primer lugar, se pudo comprobar que la población española descendió por primera vez desde 1998 (INE). Lo más preocupante es que la reducción de la población encuentra su motivo en que el saldo migratorio desde el 2012 es negativo. Además, también se comprobó que una parte importante de la emigración proviene de personas menores de 30 años, que en el caso de ser trabajadores cualificados supondrían una importante pérdida del capital humano para España (INE, 2013).
- b) En segundo lugar, como ya se ha señalado, la destrucción de empleo público, a pesar de no ser el centro de atención de la Reforma, se ha incrementado aceleradamente desde la aprobación de la Reforma. Por otro lado, parece que la Reforma no ha tenido un impacto excesivo a la hora de reducir el número de parados de larga duración. También es preocupante la elevada tasa de paro juvenil, que alcanzó a finales del 2013 un 55,06%³⁵ (INE). Estos tres factores,

³⁴ Llama la atención el hecho de que estos trabajadores provienen de sectores cuyas condiciones se han visto muy afectadas por la crisis económica, como la educación y la hostelería que cuentan respectivamente con 41.320 y 27.593 trabajadores más desde febrero de 2013 (MEYSS). Por su parte, los sectores en los que más empleo se destruyó fueron la construcción y las actividades financieras con una caída desde febrero de 2013 de 48.301 y 17.082 trabajadores respectivamente (MEYSS).

³⁵ Si bien es cierto que se ha moderado la subida del desempleo juvenil desde la aprobación de la reforma, el gran número de medidas adoptadas con la finalidad de reducir el desempleo de este grupo poblacional parece no haber surtido el efecto esperado.

empañan en cierto modo la evolución del empleo y del paro en nuestro país, desde la aprobación de la Reforma laboral de 2012.

- c) En tercer lugar, el descenso de los salarios es en parte positivo, tal y como se explicó con anterioridad, pero también puede tener consecuencias negativas, ya que como consecuencia de este descenso, el consumo se verá reducido y por tanto, caerá la demanda.
- d) Por último, en relación a la evolución del empleo según el tipo de contrato se observa que hasta el año 2013 el número de contratos indefinidos se ha visto reducido, mientras que el de temporales se ha visto incrementado. Esta tendencia se ha confirmado en los primeros meses de 2014. En febrero de 2014 se incrementó tanto la contratación indefinida como la temporal, pero de los 1,09 millones de contratos que se firmaron (un 14,8% más que en febrero de 2013) 97.804 fueron de carácter indefinido (un 6,7% más que en febrero de 2013), mientras que los 993.075 restantes fueron temporales (un 15,7% más que en febrero del periodo anterior (MEYSS); de este modo, los empleos temporales superan cada vez más a los indefinidos³⁶. El hecho de que cada vez haya más contratos temporales que los indefinidos supone que en cierta medida, el empleo que se está creando es de peor calidad, ya que con este tipo de contratos se ofrecen menos garantías a los trabajadores y se crea más inseguridad e incertidumbre en la economía.

En definitiva, parece que de la Reforma se han derivado tanto aspectos positivos como negativos. Ahora bien, ciñéndonos a los objetivos del presente trabajo, esto es, a si la Reforma laboral ha conseguido frenar la destrucción de empleo y si el empleo que se está creando es de calidad, se puede concluir lo siguiente:

- La Reforma laboral, como ya se ha señalado reiteradamente, parece que sí está consiguiendo su objetivo de frenar la destrucción de empleo.

³⁶ Sin embargo, también se encuentran hechos esperanzadores en relación a la evolución del empleo según el tipo de contrato. En este sentido cabría destacar dos hechos relevantes: (1) en el último año se ha producido un incremento cercano al 50% de los contratos de prácticas y de la modalidad de Formación y Aprendizaje, repuntando en 4.163 y 10.012 personas respectivamente (es necesario recordar que estos dos contratos fueron una de las principales apuestas de la reforma) y; (2) la reciente creación de la tarifa plana de 100 euros en la cotización a la Seguridad Social para las empresas que firmen contratos indefinidos (con la intención clara de fomentar este tipo de contratos).

- Parece que el empleo que se está generando tras la aprobación de la Reforma laboral no es de calidad, ya que la mayor parte de los contratos que se están celebrando son de carácter temporal.

Con esto se podría considerar que sólo se consigue uno de los objetivos; sin embargo, hay que relativizar, en cierta medida, esta conclusión por diversos motivos. En primer lugar, porque el tiempo transcurrido tras la aprobación de la Reforma no permite obtener unas conclusiones cien por cien certeras. En segundo lugar, porque es necesario tener en cuenta que llega un punto en el que la destrucción de empleo no puede seguir el mismo ritmo y la tendencia lógica era que la destrucción empezase a decrecer llegando un momento en el que tocase suelo. Por último, resulta difícil afirmar que en la evolución del mercado de trabajo desde la aprobación de la Reforma laboral, únicamente ha influido la Reforma, ya que lógicamente también hay otros factores (por ejemplo, el tipo fiscal o financiero) que influyen en su evolución.

Cabe destacar también, que a finales de 2013 el Gobierno español adoptó una serie de medidas con la que se pretende aumentar la flexibilidad interna de las relaciones laborales y simplificar los contratos (Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, *de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*³⁷).

Por último, se propondrán una serie de medidas que pueden contribuir a mejorar la situación del mercado de trabajo:

- a) Promoción de un sistema educativo más orientado al mercado laboral, en el que se fomente el espíritu emprendedor y la cultura del esfuerzo. Para ello, será necesario un acuerdo de Estado para la mejora del sistema educativo español. Con esta medida se podría conseguir una reducción de la tasa de desempleo juvenil, al salir mejor preparados los trabajadores al mercado laboral.
- b) Establecimiento de incentivos fiscales a la contratación de jóvenes que se incorporen por primera vez al mercado laboral, bonificándose el 100% de la cuota de la Seguridad Social durante los tres años siguientes a la contratación del empleado joven.
- c) Por último, con el objetivo de incrementar el empleo de calidad sería conveniente ampliar el contrato indefinido de apoyo a emprendedores a

³⁷ BOE de 21 de diciembre de 2013.

trabajadores a tiempo parcial y a pymes de menos de 100 trabajadores (actualmente se aplica a pymes de menos de 50 trabajadores).

Con estas medidas se podrían mejorar aspectos en los que la reforma ha fallado, como son: (1) la creación de empleo de calidad y; (2) una mejora del empleo juvenil.

Bibliografía.

Banco de España (2011). Informe Anual 2011. Madrid, España.

Banco Mundial. Datos, recuperados de <<http://www.bancomundial.org/>>. Fecha de consulta: 25 de marzo de 2014.

Bañez García, F. (2013). “Prólogo”, *Revista ICADE*, núm. 88, pp. 9-10.

Bel Antaki, J. (2013). “Las Reformas laborales en Europa: ¿quo vadis?”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 864/2013, pp. 1-4.

Blanchard, O., Amighuni, A. y Giavazzi, F. (2012). *Macroeconomía*. Ediciones Pearson (5ª Edición).

Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2013). *Las reformas necesarias para salir de la crisis*. Madrid, España.

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2013). *Impacto de la reforma laboral en el empleo*. Madrid, España.

Confederación Sindical de Unión General de Trabajadores (2013). *Más de un año de reforma laboral: Notas al Informe de Impacto del MEYSS*. Madrid, España: Secretaría de Acción sindical-Coordinación Área Externa Gabinete Técnico Confederal.

Congreso de los Diputados. *Enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero)*. Boletín Oficial de las Cortes Generales, 27 de abril de 2012, núm. 4-6, pp. 1-527.

Eurostat, Oficina Europea de Estadística. Datos, recuperados de <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>>. Fecha de consulta: 24 de marzo de 2014.

Fröhlich, M. (2010). “La reducción de la jornada (*kurzarbeit*) y otras medidas del derecho del trabajo frente a la crisis en Alemania”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 105, pp. 49-60.

Gárate Castro, F. J. (2013). “Las medidas de flexibilidad interna en la reforma laboral de 2012, en especial las relacionadas con la clasificación profesional, la

determinación del contenido de la prestación de trabajo objeto del contrato y la movilidad funcional”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8/2013, pp. 1-14.

Inda Errea, M. (2014). “El período de prueba de un año del contrato de apoyo a emprendedores vulnera la Carta Social Europea”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9/2014, pp. 1-2.

Instituto Alemán de Estadística, Statistisches Bundesamt. Datos, recuperados de <<https://www.destatis.de/>>. Fecha de consulta: 24 de marzo de 2014.

Instituto de la Empresa Familiar (2011). *Propuestas para el fomento del empleo juvenil en España*. Madrid, España.

Instituto Nacional de Estadística. Datos, recuperados de <<http://www.ine.es/>>. Fecha de consulta: 24 de marzo de 2014.

Izquierdo, M.; Lacuesta, A. y Puente, S. (2013). *La Reforma Laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos*. Ed. Banco de España. Dirección General del Servicio de Estudios. Madrid, España.

Jefatura del Estado. *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Boletín Oficial del Estado, 7 de julio de 2012, núm. 162, pp. 49113- 49191.

Jefatura del Estado. *Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, 21 de diciembre de 2013, núm. 36, pp. 103.148- 103.162.

Jefatura del Estado. *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Boletín Oficial del Estado, 11 de febrero de 2012, núm. 36, pp. 12.483-12.546.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). *Evaluación del Impacto de la reforma laboral*. Madrid, España.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos, recuperados de <<http://www.empleo.gob.es/>>. Fecha de consulta: 24 de marzo de 2014.

Molero Manglano, C. (2013). La reforma laboral de 2012 en España. *Revista ICADE*, núm. 88, p.51-80.

Olarte Encabo, S. (2013). “Las relaciones laborales triangulares en el marco de la reforma de 2012”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 2/2013, pp. 1-15.

Romero Burillo, A. B (2014). “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 9/2014, pp. 1-5.

Sempere Navarro, A. V. (2012). “Versión 2.0 de la Reforma Laboral de 2012”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 5/2012, pp. 1-18.

Thibault Aranda, X. (2013). “El impacto de la reforma laboral de 2012”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 100, pp. 27-31.