



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (ICADE)

VIABILIDAD DE LA REFORMA LABORAL ALEMANA DE PETER HARTZ EN ESPAÑA

Autor: Ana Morales García-Vaquero

Director: Marta Ramos Aguilar

Madrid
Junio 2015

Resumen:

El modelo económico español y la crisis financiera global han llevado al mercado laboral de nuestro país a una situación insostenible. Esto ha motivado una reforma insuficiente ligada a las medidas implantadas por Alemania hace más de una década. España no está preparada para seguir el camino marcado por las políticas germanas, ya que partimos de dos mercados muy diferentes. Aun así, algunas de sus propuestas podrían ayudar a reducir las alarmantes figuras de desempleo que contaminan el seno de nuestra economía.

Palabras clave: crisis, desempleo, mercado laboral, reforma, Alemania

Abstract:

The Spanish economic model and the global financial crisis have led our labour market to an unsustainable situation. This has motivated an insufficient reform linked to the measures that Germany established more than a decade ago. Spain is not prepared to follow the path led by the German policies, due to the differences between our markets. Nevertheless, some of the proposals could help in reducing the alarming unemployment figures that poison the heart of our economy.

Key words: crisis, unemployment, labour market, reform, Germany

INDICE GENERAL

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	ANÁLISIS DEL CONTEXTO LABORAL ACTUAL	8
	2.2 FACTORES DETERMINANTES DEL MERCADO LABORAL ACTUAL	15
	2.2.1 Número de parados y tasa de paro por grupo de edad y sexo.	15
	2.2.2 Número de parados y tasa de paro por nivel de formación y edad.	16
	2.2.3 Desempleo de larga duración.	18
	2.2.4 Paro juvenil	21
	2.2.5 Papel de la inmigración	24
	2.2.6 Empleo temporal vs empleo estable.	25
	2.2.7. Empleo a tiempo completo vs empleo a tiempo parcial	28
	2.3 CONCLUSIÓN	29
3.	REFORMA LABORAL HARTZ IV	32
	3.1 ¿QUIÉN FUE PETER HARTZ?	33
	3.2 ¿EN QUÉ CONSISTÍA ESTA REFORMA?	34
	3.3 CONCLUSIÓN	39
4.	IMPLANTACIÓN DE LA REFORMA EN ESPAÑA	41
	4.1 DIFERENCIAS Y SIMILITUDES CON LA REFORMA LABORAL DEL 2012 ...	41
	4.2 MINIJOBS EN ESPAÑA	47
	4.3 ¿POR QUÉ UNOS TANTO Y OTROS TAN POCO?	51
	4.3.1 Consecuencias positivas de las reformas.....	51
	4.3.2 Consecuencias negativas de las reformas	54
	4.3.3 ¿Por qué los efectos son tan dispares?.....	55
5.	CONCLUSIONES	58
6.	BILIOGRAFIA	61

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico I: House Price Index (HPI)/Índice de precios de las viviendas en EEUU. Periodo 1980-2013.....	11
Gráfico II: Evolución de la construcción (en valores absolutos y en relación a su estructura porcentual dentro del PIB) VS evolución del PIB a precios de mercado. Datos del periodo 1995-2013	13
Gráfico III: Comparación año 2007 vs año 2013 de los puestos de trabajo totales por ramas de actividad. Unidad: miles de puestos	14
Gráfico IV: Tasa de desempleo de larga duración. Periodo 1996-2013	20
Gráfico V: Tasa de desempleo de larga duración. Año 2013	20
Gráfico VI: Parados de larga duración según grupos de edad. Año 2013	20
Gráfico VII: Tasa de desempleo de los jóvenes (menores de 25 años) en España vs tasa de desempleo de larga duración. Periodo 1996-2013. Ambos sexos	22
Gráfico VIII: Tasa de “ninis” o “neet”. Año 2013. Jóvenes entre 20 y 24 años.....	23
Gráfico IX: Evolución del nivel de empleo (ocupados) por nacionalidad. Periodo 2002-2015. Datos (en miles de personas) del primer trimestre de cada año	24
Gráfico X: Asalariados con contrato indefinido vs asalariados con contrato temporal. Periodo 2008-2013. Datos del primer trimestre de cada año.....	26
Gráfico XI: Tasa de empleo temporal. Año 2013	26
Gráfico XII: Evolución de la tasa de empleo temporal por grupos de edad. Periodo 1995-2013.....	27
Gráfico XIII: Evolución de la tasa de empleo a tiempo parcial. Periodo 1987-2013....	29
Gráfico XIV: Evolución del empleo vs evolución del desempleo en Alemania. Periodo 2005-2014. Tasas de empleo y desempleo en relación al total de la población activa	52

INDICE DE TABLAS

Tabla i: Tasa de paro por edad y número de parados año 2014	15
Tabla ii: Tasas de paro por nivel de formación. Media de todos los trimestres del año 2014. Ambos sexos.....	16
Tabla iii: Número de parados (miles de personas) por nivel de formación y edad. Media de todos los trimestres del año 2014. Ambos sexos	17
Tabla iv: Ocupados (miles de personas) por nacionalidad y sector económico. Ambos sexos.	25

1. INTRODUCCIÓN

La última crisis registrada, ya conocida como “La Gran Recesión” sigue, después de siete años desde su origen, golpeando con dureza al mercado laboral español. Las previsiones de crecimiento económico de nuestro país son positivas, aunque no suficientes para que el mercado laboral se recupere y se consiga reducir la desoladora cifra de paro del 23,8% (EPA, ITrim 2015). La duración e intensidad de la Gran Recesión en España está creando un ambiente de incertidumbre y desesperanza en todo el país, ya que no parece que la situación vaya a mejorar ni en el corto ni en el medio plazo. De hecho, según la Organización Internacional del Trabajo (2015) en su informe sobre las *Perspectivas Laborales y Sociales en el Mundo*, “en el año 2019 España seguirá teniendo una tasa de paro por encima del 21%”.

Además, con la actual crisis hemos podido comprobar la gran divergencia existente entre las economías de los diferentes países europeos, especialmente en lo que respecta al comportamiento de sus mercados laborales. Uno de los países en los que menos ha impactado la crisis sobre el empleo es en Alemania, además de, a diferencia de España, haber sido capaz de recuperar rápidamente su nivel de crecimiento económico (Ruesga, Da Silva y Trujillo, 2015). Sin embargo, España no es el único país que está sufriendo una crisis de paro, sino que en general, las economías del sur de Europa están siendo afectadas por las consecuencias de esta Gran Recesión con más intensidad. Por tanto, esto abre el debate de si esa divergencia entre países, sobre todo en lo que se refiere a la eficiencia del mercado laboral ante la crisis, es consecuencia de las posibles diferencias estructurales entre los mismos (Ruesga, Da Silva y Trujillo, 2015).

España, desde el comienzo de la crisis, ha destruido más empleo y más rápidamente que otros países. Esto se debe, en gran parte, al modelo de crecimiento que caracterizaba a España antes de la crisis, un modelo de crecimiento basado, sobre todo, en el sector en la construcción. Este sector fue uno de los determinantes, en gran medida, del último auge económico que vivió España (1998-2007). Sin embargo, con el estallido de la crisis, el sector

que más creció fue también el más afectado y como consecuencia, se destruyeron muchos más puestos de trabajo en la construcción que en el resto de ramas de actividad. Además, la especialización de nuestro país en este sector no requería ninguna cualificación específica y precisamente ahora, esos trabajadores, representan en gran parte al masivo nivel de parados no cualificados de nuestro país.

Los trabajadores poco cualificados no son los únicos que más están siendo afectados por la situación actual, ya que el debate acerca de los jóvenes también es importante. La cifra de paro juvenil de España representa una de las más altas de los países europeos. Los jóvenes, al ver que es muy poco probable que en el medio plazo vayan a conseguir un empleo estable, ven cómo su futuro está en juego y muchos, salen del país o tienen en mente hacerlo, con el fin de encontrar mejores oportunidades de trabajo.

Hay que destacar también, la elevada tasa de desempleo de larga duración de nuestro país, que no sólo impacta directamente a la sociedad, en términos de calidad de vida, sino que además, tiene un “impacto adicional sobre la productividad agregada de la economía” (BOE, Real Decreto Ley 3/2012).

En definitiva, resulta evidente afirmar que el modelo laboral actual es insostenible y por tanto, se necesita una actuación inmediata sobre el mismo. Esto ya se ha hecho con la reforma laboral aprobada por el gobierno de Mariano Rajoy en el año 2012. Es normal que ante la gravedad de la crisis actual, nos comparemos con países como Alemania e intentemos “germanizar” e implantar su modelo laboral en España. En este sentido, la reforma laboral del 2012 perseguía los mismos objetivos que la profunda reforma laboral aprobada en Alemania denominada Hartz IV en el año 2003.

En Alemania, gracias a la reforma del año 2003, aumentó el nivel de empleo en el país y está intensamente relacionada con la idílica situación actual del país germano. Esto es así ya que a día de hoy Alemania tiene una cifra de paro del 5%, que se podría calificar como pleno empleo. Sin embargo, en España,

implantando unas medidas parecidas a las de Alemania, no parece que la situación mejore.

Por lo tanto, en el presente Trabajo de Fin de Grado analizaremos la situación actual que caracteriza al mercado laboral español, con especial atención a las debilidades que presenta. Posteriormente se explicará la reforma alemana, conocida como la reforma de los “minijobs” y las diferencias y similitudes que presenta en comparación con la última reforma laboral española. En último lugar se plantearán posibles novedades de aplicación al mercado laboral español, como es el caso de los minijobs, y se tratará de concluir explicando la viabilidad de la reforma ya implantada, incluyendo la introducción de esos “miniempleos” en nuestro país.

2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO LABORAL ACTUAL

La crisis financiera mundial, originada por la venta de hipotecas *subprime* en EEUU contagió a Europa, sobre todo desde aquel mes de septiembre de 2008 con la quiebra del cuarto mayor banco de inversión estadounidense, *Lehman Brothers*. Desde entonces, se crea una desconfianza crediticia en todos los mercados y es a partir de ese momento cuando comienza el caos. Sin embargo, en el contexto actual, siete años después de esa catástrofe, parece tiempo suficiente para que los países se recuperen, saneen sus cuentas y reactiven sus economías. Esto ha ocurrido en la mayoría de los países principalmente afectados, pero en el caso de España, ¿por qué sigue habiendo una tasa de paro del 23,8%? (EPA, ITrim 2015). No cabe duda de que en nuestro país “la intensidad e inusitada duración de la actual crisis está repercutiendo con dureza en el mercado laboral” (Moral, García y Bote 2012). Esto parece contradictorio con lo que viene anunciado el Fondo Monetario Internacional (2015) recientemente acerca de la previsión de crecimiento del PIB de nuestro país, situándolo en un 2,5%, convirtiéndose en la tercera previsión de crecimiento más alta de los países más industrializados, solo tras EEUU y Reino Unido (Pardo, 2015). Entonces, realmente, ¿puede España crecer con una tasa de paro tan elevada? Sería importante también preguntarnos si este problema es coyuntural o estructural. Además, la Estrategia Europa 2020 persigue un objetivo muy ambicioso, fundamentado en crear empleo, fomentar la cohesión económica y lograr “una tasa de empleo del 75% de la población entre 20 y 64 años en 2020” (Cruz, Somarriba y Negro, 2012). Insisto en lo de “ambicioso” ya que nuestro país está aún muy lejos de alcanzar el objetivo propuesto.

2.1 IMPORTANCIA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Para poder comprender la gravedad que presenta el mercado laboral en nuestro país, hay que primero analizar por qué nos ha afectado la crisis financiera global de forma tan significativa.

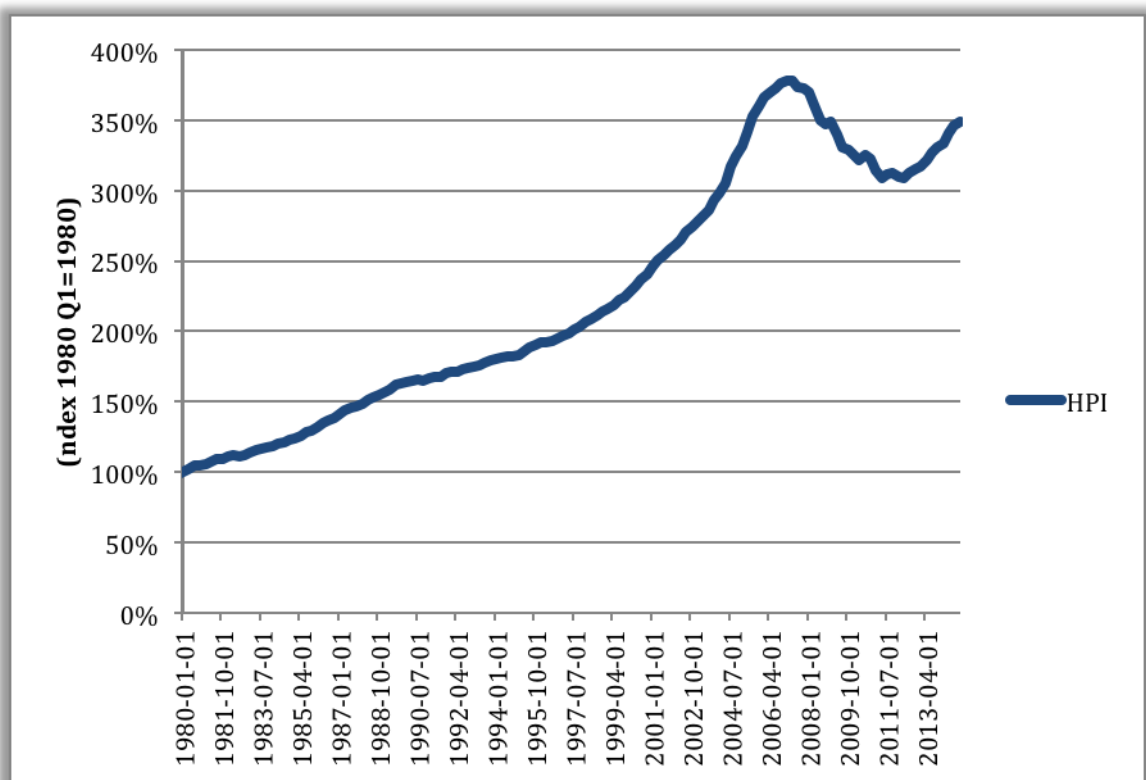
El estallido de la crisis económica mundial fue motivado por una burbuja especulativa en el sector inmobiliario de EEUU en un contexto de elevada liquidez (Calvo, 2008). Todo comienza entre el año 2001 y 2002, cuando el presidente de la Reserva Federal (más adelante FED), Alan Greenspan, tras la crisis de “las .com” y los atentados del 11-S en Nueva York, decide bajar los tipos de interés del 6,5% al 1% para facilitar los créditos y el consumo, reactivando la economía (Federal Reserve Bank Of San Francisco, 2002). Con un tipo de interés tan bajo, los bancos comenzaron a pedir prestado a la FED y como aumenta la capacidad de endeudamiento de las familias también, se eleva la accesibilidad de los americanos a las viviendas, en su mayoría a través de hipotecas (Dumas, 2010). Además, el hecho de poderte permitir comprar una casa por medio de una hipoteca parecía lo más lógico, ya que era de sobra conocido que el precio de las viviendas seguiría subiendo. Los propietarios de estas casas sabían también que si en algún momento no podían seguir pagándola, la vendían a los prestamistas y se deshacían de la deuda.

Por otro lado, como los tipos de interés eran muy bajos, a los inversores no les salía rentable invertir en títulos de deuda pública como por ejemplo, letras del tesoro y se empiezan a interesar por el negocio de las hipotecas. Los intermediarios comienzan a vender las hipotecas a los bancos de inversión y otros inversores y así, cada mes, todos obtenían un beneficio con esa operación. Como ya he mencionado anteriormente, los prestamistas estaban protegidos de los impagos, por tanto pudieron añadir más riesgo y así comenzaron a vender hipotecas “subprime” o “de riesgo” a gente con pocos recursos, que no cumplía con los requisitos, sin cobrarles ninguna comisión de entrada. Se produjo de este modo una burbuja especulativa en el sector inmobiliario, debido a unos bajos tipos de interés y a una política de concesión de hipotecas muy laxa, que hacía que los bancos pudieran transferir el riesgo de impago de hipoteca “titulizando” esa deuda. Esta “innovación financiera” hizo que se redujera el “costo de financiamiento, lo que a su vez impulsó la construcción de viviendas” (Rivera Ríos, 2014, p.14). De hecho, en EEUU “el índice de propiedad de vivienda pasó de 55% en 1950 a 67% en 2000 y 69% en 2004” (Shiller, 2008). El problema surgió cuando estas personas dejaron de pagar, dejó de haber tanta liquidez en el sistema, el negocio ya no salía tan

rentable y al haber más oferta que demanda de viviendas, en el segundo trimestre de 2007 comenzaron a bajar los precios de las mismas (ver gráfico I) y como consecuencia, se produjo el estallido de la burbuja inmobiliaria estadounidense.

Al final, estas personas se encontraron en una situación en la cual ya no tenía sentido seguir pagando por una hipoteca con un valor superior al precio actual de la vivienda (Rivera Ríos, 2014), todo esto sumado a una nueva recesión en la cual se destruyeron muchos puestos de trabajo.

Gráfico I: House Price Index (HPI)/Índice de precios de las viviendas en EEUU. Periodo 1980-2013



Fuente: Elaboración propia, con datos de Federal Reserve Bank of St Louis

En el gráfico analizamos el periodo 1980-2013, utilizando los datos del día 1 de enero de cada año. Se establece como periodo base para la comparación y por tanto se le da el valor de 100 al día 1 de enero del año 1980 (Q1). Podemos

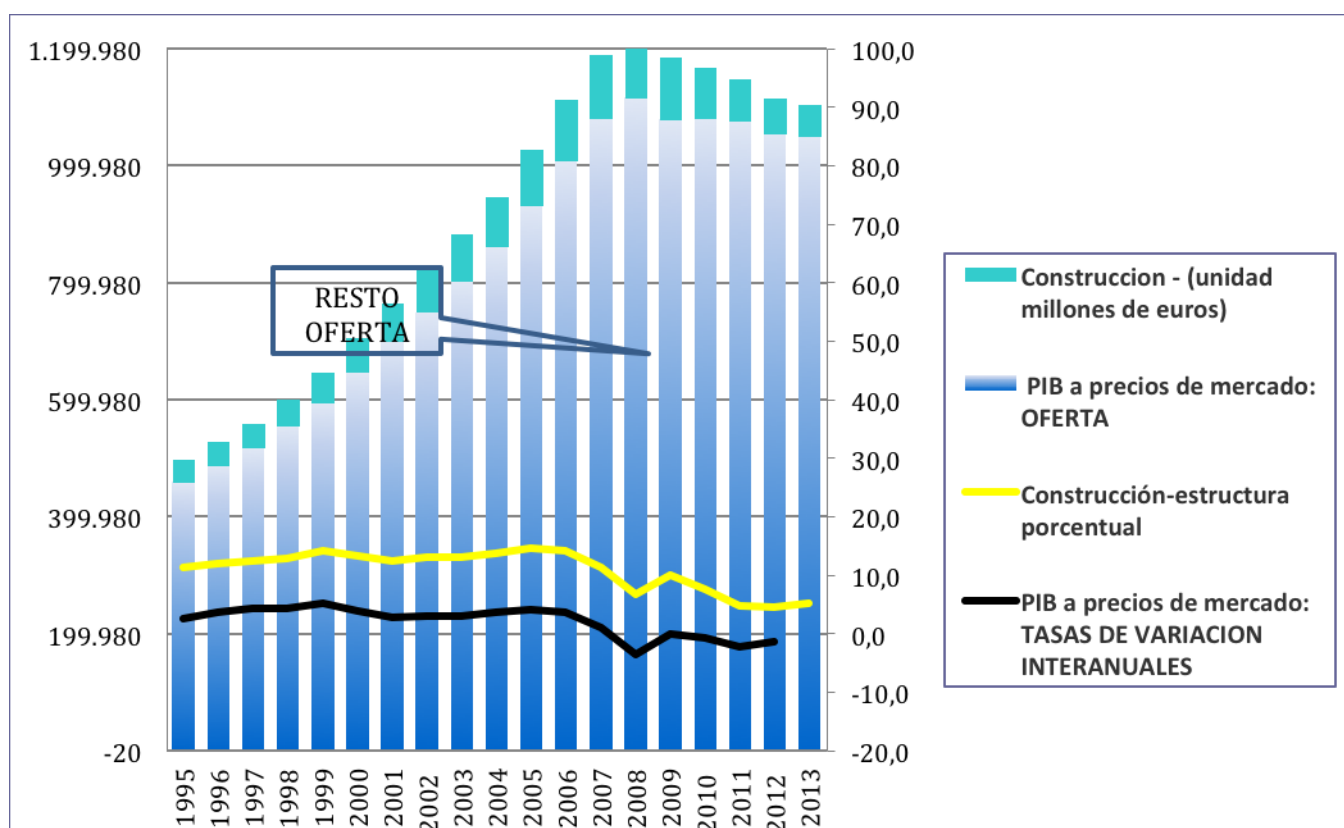
observar como los precios de las viviendas tenían una tendencia alcista hasta el año 2007, que llegan al valor máximo (370,19%) y a partir de ahí comienzan a caer. Este desplome en los precios de las viviendas se mantiene durante unos años hasta 2010, cuando parece que el índice se recupera y comienza un periodo de precios al alza.

Una vez explicada la famosa crisis de las “subprime”, ahora pasaremos a analizar el caso español.

En España, ya veníamos padeciendo una burbuja inmobiliaria antes de que se produjera la crisis crediticia en la mayoría de los países desarrollados. En 2011, Javier Doménech, *Economista Jefe de Economías Desarrolladas de BBVA Research*, elabora un informe que titula “*El impacto económico de la construcción y la actividad inmobiliaria en España*”. En este informe, Doménech (2011) califica a la construcción como “motor de crecimiento de la economía española” (p.6) durante el último auge económico (etapa 1998-2007). La importancia de la construcción en nuestro país comenzó con la *Ley De Suelo de 1998 (BOE, ley 6/1998)*, promovida por el gobierno de José María Aznar, en la cual se calificaron muchos más terrenos como “urbanizables”, creando por tanto más oportunidades de inversión para las empresas constructoras (Salo, 2011). Algunos piensan que el ex presidente, aprobando esta nueva ley, fue el creador de la burbuja inmobiliaria de nuestro país. En mi opinión, considero que fue una ley muy importante en ese momento, ya que creó muchos puestos de trabajo. De hecho, “de los más de 6 millones de empleos creados entre 1996 y 2007, el 23% se crearon en el sector de la construcción” (Doménech, 2011, p.5). Además de la necesidad de contratar nuevos trabajadores debido al crecimiento masivo de esta rama de actividad, otros autores y economistas critican que la reforma laboral de Aznar en 2002 (Boe.es, 2002), conocida como “*el decretazo*” (Contabilidad-empresa.com, 2012), redujo los derechos laborales de los desempleados, siendo más fácil para las empresas contratarlos. La mayor demanda de puestos de trabajo sin cualificación, como es el caso de la construcción, fomentó el abandono escolar de un gran número de jóvenes en España (Bayón, Corrales y Ogando, 2012).

Es evidente que el estallido de la burbuja inmobiliaria española, entre otros factores, ha afectado de forma significativa al crecimiento del PIB en nuestro país. Para llegar a comprender mejor esta relación sería interesante observar el comportamiento de ambas variables (PIB y construcción) gráficamente.

Gráfico II: Evolución de la construcción (en valores absolutos y en relación a su estructura porcentual dentro del PIB) VS evolución del PIB a precios de mercado. Datos del periodo 1995-2013



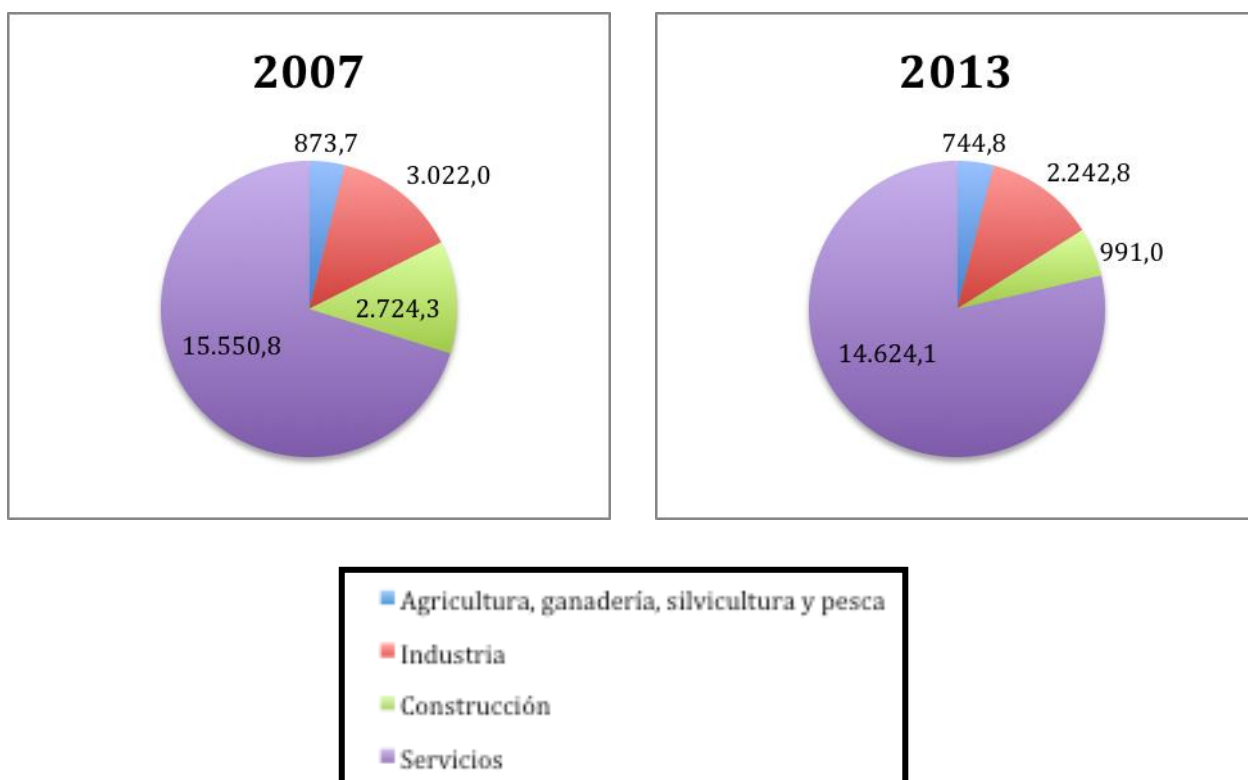
Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Por un lado, analizando la variable construcción en valores absolutos, vemos cómo creció de forma significativa en el periodo de auge económico (1998-2007). Concretamente, en el año 1995, el sector de la construcción aportaba al PIB 39.458 millones de euros, mientras que en 2008 (valor más alto) aportaba 113.190 millones de euros, más del triple. Notamos la gran caída en la aportación a la producción nacional de este sector al analizar la cifra más

actualizada, en 2013, aportando 55.070 millones de euros, prácticamente la mitad.

Por otro lado, en valores relativos, vemos cómo el crecimiento del PIB y la evolución de la estructura porcentual de la construcción dentro del PIB siguen ambos la misma lógica. Podríamos decir por tanto, que la caída en el peso de la construcción ha afectado al crecimiento del PIB de forma significativa. Concretamente, en el año 2013 la construcción ya sólo representaba el 5,2% del PIB mientras que en 2007 la aportación era del 10%.

Gráfico III Comparación año 2007 vs año 2013 de los puestos de trabajo totales por ramas de actividad. Unidad: miles de puestos



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Como era evidente, la caída en el peso de la construcción tanto en valores absolutos como relativos está directamente relacionada con la caída en el

numero de puestos de trabajo demandados en este sector de actividad. Podemos observar como en 2007 existían casi tres millones de puestos de trabajo en la construcción frente al año 2013, donde apenas llegan a un millón. En general podemos apreciar cómo en todas las ramas de actividad los números de puesto de trabajo se han reducido. Concretamente, tanto en el sector servicios como en la industria, la reducción ha sido de prácticamente un millón, en agricultura se han reducido más de cien mil puestos y para la construcción, el sector más afectado, la reducción ha sido de más de dos millones, como ya hemos apuntado.

En España, igual que en EEUU, se creía que los precios de las viviendas seguirían subiendo y nadie se paró a pensar qué pasaría cuando estos bajaran. Los precios de las viviendas en España, al igual que en EEUU, bajaron también. Sin embargo, la diferencia es que en España bajaron debido a una incapacidad del mercado de absorber la gran cantidad de oferta de viviendas construidas y vacías que estaban disponibles, debido a un modelo de crecimiento en nuestro país basado en la construcción, que se llevó a cabo de forma masificada.

La expectativa de la evolución de los precios al alza estaba infundada, entre otros factores, en una facilidad de financiación (De La Torre, 2014, P.29):

Un individuo que antes podía pedir un préstamo a quince años y al 12% de interés, ahora lo podía pedir a treinta años y al 3%. Con esa gran facilidad, muchísimos españoles-y algunos extranjeros, también-se endeudaron para comprar inmuebles, y ante la masiva demanda, los inmuebles subieron de precio escandalosamente. Como es obvio, empezaron a construirse cada vez más casas y, los salarios del personal sin cualificar no pararon de subir en el sector de la construcción.

En cuanto a los puestos de trabajo en este sector, como ya he mencionado anteriormente, muchos de ellos fueron cubiertos por estudiantes que “abandonaron los estudios porque la construcción ofrecía buenos salarios a los trabajadores sin cualificar” (De La Torre, 2014, P.29). Sin embargo ahora, ¿qué

va a ser de esa gente sin estudios, si la única experiencia que tienen pertenece a un sector en declive económico?

2.2 FACTORES DETERMINANTES DEL MERCADO LABORAL ACTUAL

Cada vez que escuchamos los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) actualizados, echamos a temblar. Lo peor de la espeluznante cifra de paro de nuestro país no es solo su gran volumen, sino también su persistencia, incluso en las fases expansivas de la economía (Aller, 2013). De ahí que nos planteemos si realmente la “crisis de paro” de nuestro país es un problema estructural o coyuntural. Es incluso más grave saber que, actualmente el número de hogares con todos sus miembros en paro ha subido un 2,7% con respecto al trimestre anterior, lo que ya supone aproximadamente dos millones de hogares (Europa Press, 2014). Sin embargo, esto no es todo, porque además de parecer esta cifra cada vez más insostenible, “se añade la precariedad del empleo que consigue resistir (crisis de cantidad y de calidad)” (Miguelez, 2007 citado por Aller, 2013).

2.2.1 Número de parados y tasa de paro por grupo de edad y sexo.

Tabla i: Tasa de paro por edad y número de parados año 2014

	Tasa de paro por edad- Ambos sexos (media de los cuatro trimestres del año)					Nº parados (miles de personas) 2014
	2006	2008	2010	2012	2014	
16 a 19 años	29,11	39,38	61,26	72,55	68,56	173,1
20 a 24 años	14,74	20,16	36,87	48,85	50,32	677,7
25 a 29 años	10,07	13,33	24,69	31,49	30,33	703,8
30 a 34 años	7,82	10,28	19,22	24,66	24,04	731,1
35 a 39 años	7,11	9,59	18,13	21,62	21,10	758,8
40 a 44 años	6,88	9,70	17,10	21,89	21,09	719,7
45 a 49 años	5,80	8,51	15,82	21,23	21,74	683,2
50 a 54 años	6,17	8,24	14,72	19,71	20,60	557,9
55 a 59 años	6,20	7,65	15,07	18,95	21,47	430,3
60 a 64 años	4,93	6,83	12,61	16,19	16,94	167,4
65 a 69 años	2,15	3,23	3,07	4,96	6,09	6,6
70 y más años	0,83	0,44	1,02	1,20	2,26	0,7
Total	8,45	11,25	19,86	24,79	24,44	5.610,4

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA 2006-2014 (INE)

Podemos observar que en el periodo 2006-2014 las tasas de paro más altas corresponden a los tres primeros grupos de edad, entre los 16 y los 29 años, incluso llegando a tasas de más del 20% en el grupo de edad siguiente (30 a 34 años) durante los años 2012-2014. En el año 2012 y 2014 concretamente, los tres primeros grupos de edad superaron con creces la tasa de paro media de todos los grupos, que alcanzó la escandalosa cifra de 25,3% y 25,4% respectivamente. Por otro lado, si observamos los datos en términos absolutos del año 2014, solamente el número de personas desempleadas desde los 16 a los 34 años, supera los 2 millones. Sin embargo, no solo se trata de un problema en gente joven, porque la suma de personas en paro de los 35 a los 49 también supera los 2 millones. Podríamos hablar por tanto de desempleo masivo en relación a este último grupo de edad.

Esta situación es inviable a largo plazo y no parece que vaya a haber muchos cambios en el futuro próximo. La situación actual ha creado un “ambiente de desánimo, de aceptación social de la situación como fatalidad sin esperanza de que vaya a existir solución colectiva” (Aller, 2013).

2.2.2 Número de parados y tasa de paro por nivel de formación y edad.

Tabla ii: Tasas de paro por nivel de formación. Media de todos los trimestres del año 2014. Ambos sexos

	Tasa de Paro por nivel de formación y edad (2014)				
	Edu. Prim	Edu. Secu(1)	Edu. Secu(2)	Edu. Secu FP	Edu. Sup
16 a 19 años	73,30	70,70	61,90	63,70	36,30
De 20 a 24 años	61,60	57,10	49,80	45,80	39,50
25 a 29 años	48,50	37,10	26,90	28,10	24,20
30 a 44 años	41,60	30,70	21,80	23,20	13,90
45 a 54 años	37,80	26,50	19,10	21,90	10,70
55 y más años	27,30	23,00	16,40	16,40	8,60
Total	38,30	31,80	23,20	25,60	14,80

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA 2014(INE)

Definiciones INE:

Edu. Secu (1)= Primera etapa de educación secundaria y similar

Edu. Secu (2)= Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general

Edu. Secu FP= Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación post-secundaria no superior)

Tabla iii: Número de parados (miles de personas) por nivel de formación y edad. Media de todos los trimestres del año 2014. Ambos sexos

Número de parados (miles de personas) por nivel de formación y edad (2014)					
	Edu. Prim	Edu. Secu(1)	Ed. Secu(2)	Edu.Secu FP	Edu. Sup
16 a 19 años	22,50	109,10	25,50	15,10	0,60
De 20 a 24 años	70,10	268,00	109,80	95,80	128,40
25 a 29 años	65,80	248,70	70,80	76,80	232,40
30 a 44 años	182,90	829,60	305,20	218,00	616,00
45 a 54 años	166,20	519,80	161,90	114,30	208,40
55 y más años	154,30	212,30	70,50	29,90	74,40
Total	661,80	2.187,50	743,70	549,80	1.260,30

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA 2014(INE)

Por un lado, vemos como atendiendo a la variable “edad” únicamente, son los jóvenes los que representan las tasas de paro más elevadas (de 16 a 30 años). Sin embargo, observando los datos en valores absolutos, los adultos en desempleo representan un volumen de paro que se aproxima a los 4 millones, en comparación con el millón y medio que representan los jóvenes. Por lo tanto podríamos decir que en términos relativos, el paro juvenil es más importante, pero al haber mayor volumen de población en edad adulta, el nivel de desempleo adulto es masivo (Aller, 2013).

Por otro lado, atendiendo a la variable “nivel de formación” los jóvenes menos cualificados, es decir, con un menor nivel de formación, representan las tasas de paro más altas. Respecto a los universitarios, solamente un 14,8% de ellos se encuentra desempleado, aunque en términos absolutos el dato es muy significativo, ya que en conjunto son más de un millón. Sin embargo, cabe destacar que a raíz de la crisis, “han sido 400.000 los españoles que han optado por buscar mejor suerte fuera del país.” (...) y un “65% de españoles con estudios universitarios” (Mora, 2013) se plantea irse del país. Esto hay que tenerlo en cuenta a la hora de analizar los datos, ya que la tasa de paro de los universitarios es la más baja pero también es el colectivo que más ha salido de nuestro país, de ahí que sea entonces mucho más representativa. El hecho de que tanta población con altos niveles de cualifican se empiece a ir del país se conoce como la famosa “fuga de cerebros”.

2.2.3 Desempleo de larga duración

El Instituto Nacional de Estadística (INE) define la tasa de paro de larga duración como:

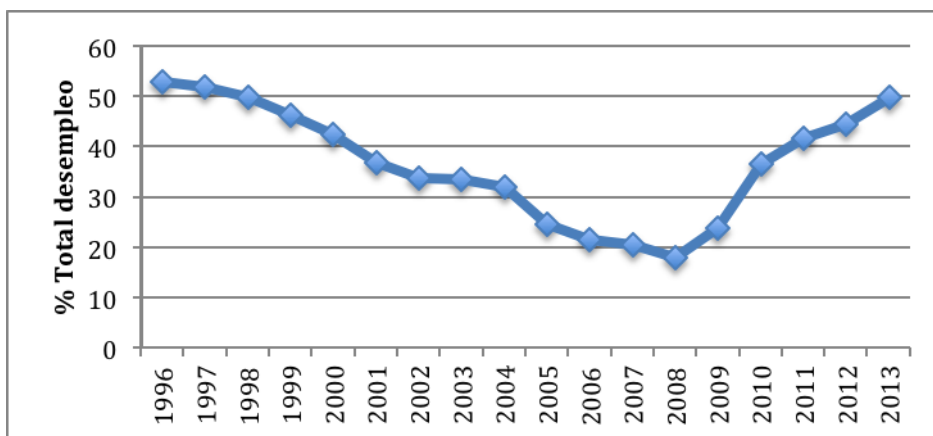
“Parados que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese período, como porcentaje de la población activa total (ocupados más no ocupados).”

Todo el mundo estamos de acuerdo en que cuando hay una crisis, se destruyen más puestos de trabajo, ya sea debido a recortes realizados por el Estado o decisiones de las empresas para poder atender a sus pagos. El problema no es por tanto acabar desempleado, sino tardar meses o incluso años en encontrar otro trabajo, al resultar complicado volver a incorporarse en el mercado laboral una vez se abandona (Mingorance-Arnáiz y Pampillón, 2015). Pensemos en todos los gastos que incurre una familia en un mes, si la fuente de ingresos de esa familia se corta, resulta muy complicado vivir dignamente, y ahí comienza todo el círculo vicioso. Si el desempleo de larga duración crece como consecuencia se la crisis, “podría tener repercusiones negativas indelebles en términos de salud pública” (Torres, 2013).

En el caso de España, hemos visto en el desarrollo de la crisis actual la masiva destrucción de empleo, siendo más intensa en nuestro país que en otros y en relación al paro de larga duración, según la OCDE (2015) la duración de desempleo en España se sitúa en 14,8 meses, frente a la media del conjunto de la OCDE, 9,6 meses.

Solamente con echar un vistazo al siguiente gráfico, podemos apreciar cuánto daño ha hecho la recesión económica originada en el año 2008 al empleo en nuestro país, provocando la subida exponencial de la tasa de desempleo a largo plazo.

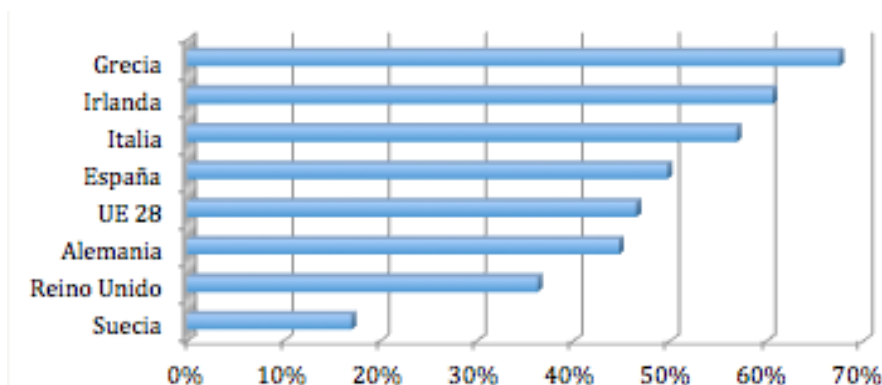
Gráfico IV: Tasa de desempleo de larga duración. Periodo 1996-2013



Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE

Analizando la tasa de desempleo a largo plazo de nuestro país en comparación con otros países, si observamos el siguiente gráfico (ver gráfico V), vemos como la situación de España no es tan crítica. En el año 2013, la tasa media de desempleo de larga duración de la Unión Europea (28 países) era el 46% aproximadamente. En España, el porcentaje de desempleo prolongado era de casi el 50%, que está aún así por encima de la media, pero no es el caso más extremo, como el 60% de Irlanda o peor aún, el casi 70% de Grecia. Alemania sin embargo, es la gran sorpresa, representando sus desempleados de larga duración casi el 45% de aquellos que se encuentran sin trabajo. Además, podemos apreciar el gran contraste con el país que tiene la situación laboral de este tipo de desempleados más idílica, Suecia, teniendo solamente un 17% de paro de larga duración.

Gráfico V: Tasa de desempleo de larga duración. Año 2013



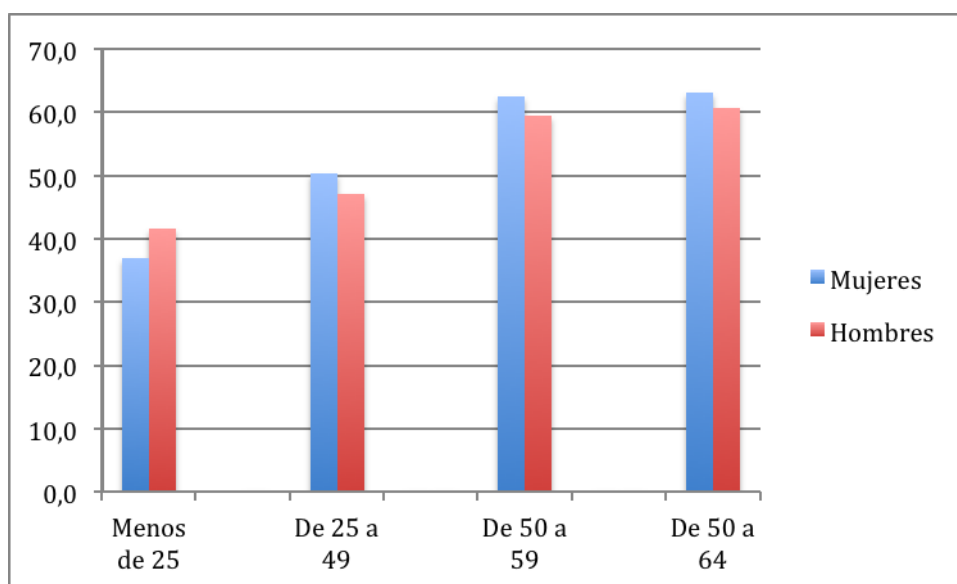
Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Analicemos ahora, usando datos del INE (2015), el desempleo de larga duración usando un factor más “cualitativo” atendiendo a la variable “**tiempo de búsqueda de empleo**” y “**sexo**”, para ver si existen diferencias importantes entre los hombres y las mujeres, en relación al tiempo que tardan en encontrar un nuevo puesto de trabajo desde que abandonan el mercado laboral. Sin embargo, una vez analizados los datos del último año, podemos observar que un 42-43% tanto de hombres como de mujeres desempleados/as llevan 2 años o más buscando empleo. El segundo dato más impactante es que casi un 20% llevan entre uno y dos años buscando trabajo. Aprendemos también que tanto para los hombres como para las mujeres el porcentaje más bajo representa a aquellas personas que ya han encontrado empleo o que han tardado menos de un mes para encontrarlo (5% y 4% aproximadamente y respectivamente en los dos colectivos).

Por tanto podemos afirmar que a la hora de encontrar trabajo, a priori no parece que exista ninguna diferencia en función de si eres hombre o mujer, por lo que la situación está bastante equilibrada entre ambos sexos.

Sin embargo, sí existen matices en cuanto a los diferentes grupos de edad.

Gráfico VI: Parados de larga duración según grupos de edad. Año 2013



Fuente: Elaboración propia con datos del INE extraídos de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS)- Eurostat.

Podríamos afirmar, por tanto, que aunque la diferencia entre hombres y mujeres en relación al nivel de desempleo de larga duración es mínima, si resulta bastante importante analizarlo en función de los diferentes grupos de edad. Observamos que los parados afectados en mayor medida son aquellos con edades más avanzadas (Mingorance-Arnáiz et al., 2014). Sin embargo, tasas de paro de larga duración de casi el 50% para los adultos (de 25 a 49 años) son datos que verdaderamente asustan.

2.2.4 Paro juvenil

En el Foro Económico Mundial (World Economic Forum, 2015) se apuntó: “cuando un país sufre económicamente, los trabajadores más jóvenes suele ser los más perjudicados”. Ante esta cita, y como últimamente se habla mucho de la escandalosa tasa de paro juvenil en España, resultaría interesante analizar su evolución a lo largo de un periodo que pueda abarcar la situación antes y durante la crisis. Para ello tomamos los datos del periodo 1996-2013 y la comparamos con la tendencia seguida por la tasa de desempleo a largo plazo en el mismo periodo (ver gráfico VII). Podemos ver cómo ambos tipos de datos siguen la misma lógica, pero la tasa de desempleo de los jóvenes está a día de hoy por encima de la de los desempleados de larga duración.

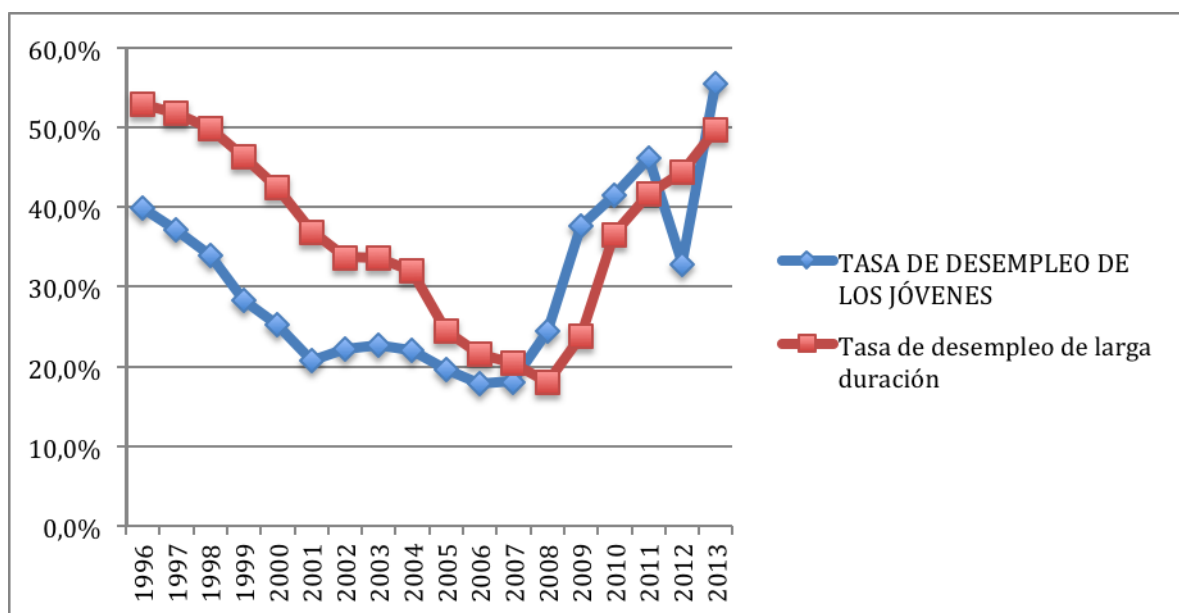
Por un lado, en el gráfico podemos observar como en los últimos años del pasado siglo, la tasa de desempleo de los jóvenes comenzó a caer progresivamente hasta mantenerse más un menos constante desde el año 2000 hasta el 2008. Sin embargo, desde el comienzo de la crisis los se ha triplicado la tasa de desempleo de los menores de 25 años (Expansión, 2015). Y esto es así ya que a finales del 2013, la tasa de paro juvenil se situaba en el 55% y en el año 2007 apenas alcanzaba el 20%. Podemos observar, también, cómo en el año 2012 se produjo una recuperación del 13% en el mercado laboral de la población activa juvenil, en comparación con el año anterior. Sin embargo, solamente fue un alivio a corto plazo ya que la tasa se volvió a disparar en el año 2013 situándose en un 55,5%.

“crónica de una muerte anunciada” ya que incluso antes de la crisis, aunque las tasas se mantuvieran constantes desde el año 2001 hasta el 2008, ya en el año 2006 comenzó la subida casi en picado hasta la actualidad de la tasa de desempleo de los jóvenes en nuestro país.

Recientemente se ha publicado el último informe de la EPA(2015), citado por Expansión (2015) en el cual se puede leer:

"El mercado laboral de nuestro país es incapaz de absorber el nuevo talento de los jóvenes" (...) "El dato más preocupante es que el 47,6 % de los desempleados menores de 25 años lleva más de un año buscando empleo sin éxito".

Gráfico VII: Tasa de desempleo de los jóvenes (menores de 25 años) en España vs tasa de desempleo de larga duración. Periodo 1996-2013. Ambos sexos



Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE

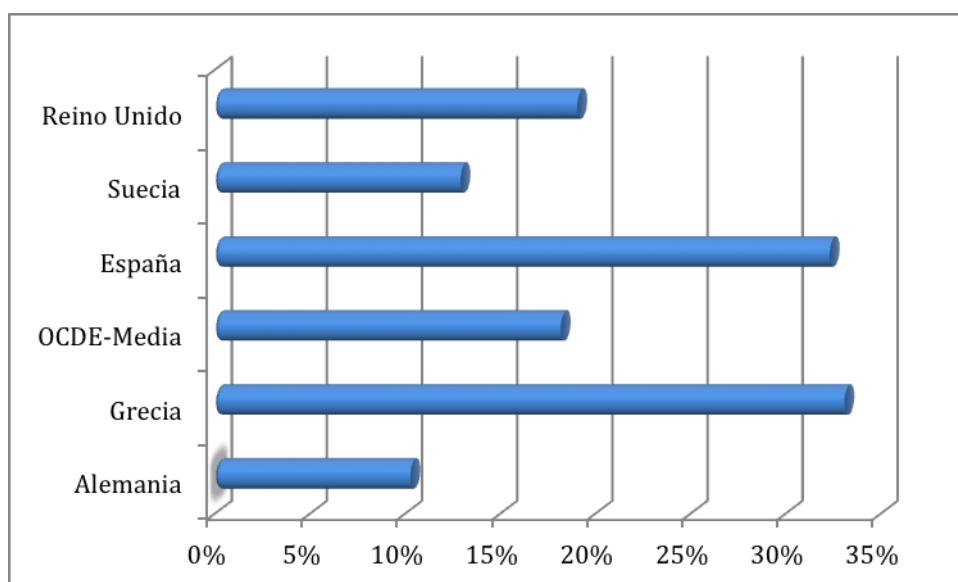
“Generación NINI”

El término “nini” (ni estudia ni trabaja) proviene del acrónimo en inglés “neet” (not in employment, education or training), muy comúnmente utilizado a día de hoy para referirnos a cierto grupo de jóvenes, aquellos desempleados y todavía familiarmente dependientes (Planas-Lladó, Soler-Masó and Feixa-Pàmols, 2014)

Por un lado, Barbería (2009) publicó un artículo en El País en el cual recogía los datos de un informe que apuntaba: “ el 54% de los españoles situados entre los 18 y los 34 años dice no tener proyecto alguno por el que sentirse especialmente interesado o ilusionado”.

Por otro lado, la OCDE(2013) publica los siguientes datos (gráfico VIII), en los que podemos observar que España y Grecia, con un 32% y un 33% respectivamente, casi duplican la tasa media de jóvenes “ninis” del conjunto de países que forman la OCDE. Este dato es aún más impactante cuando nos comparamos con Alemania, que con una tasa de solo el 10%, es más de tres veces inferior a la española.

Gráfico VIII: Tasa de “ninis” o “neet”. Año 2013. Jóvenes entre 20 y 24 años



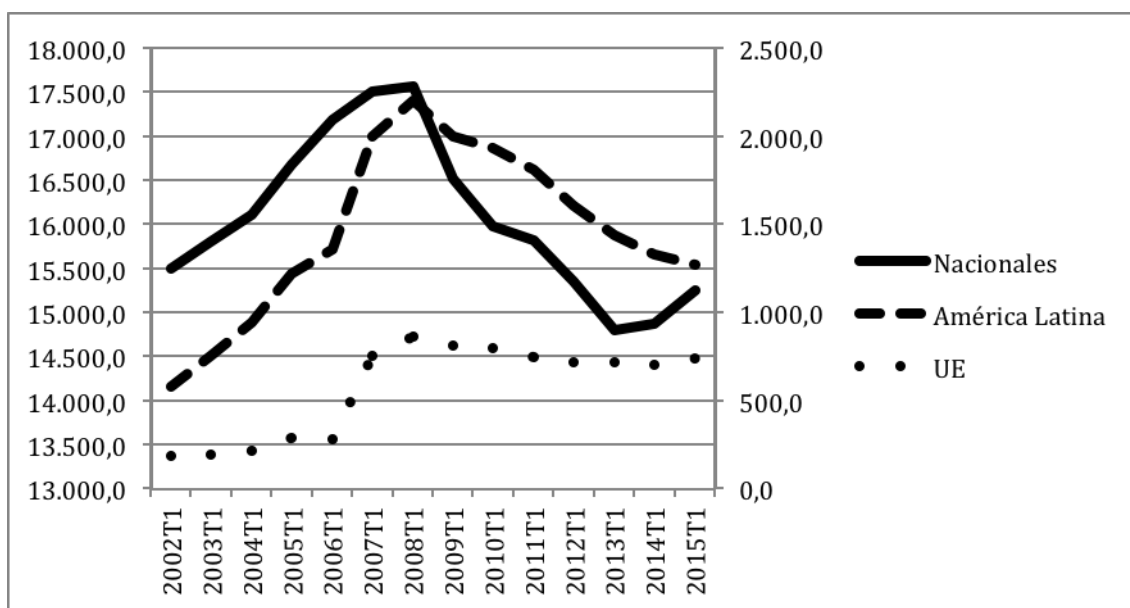
Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE

Más tarde, se publica otro artículo en el cual parece que los datos analizados de esta generación no distan de lo recogido en los años próximos al comienzo de la crisis: “El 25% de los jóvenes españoles de entre 15 y 29 años ni estudia ni trabaja frente al 15% de la media de la OCDE (informe *Panorama de la Educación, 2014, citado por Pérez-Lanzac, 2014*)”. Este dato sitúa a España como “el país europeo con más ni-nis”.

2.2.5 Papel de la inmigración

Los inmigrantes han tenido un papel importante en la evolución del empleo de nuestro país (ver gráfico IX). En el último auge económico de nuestro país, la llegada inmigrantes favoreció a la reducción del desempleo aunque hay que destacar que fue “a costa de una elevada rotación y temporalidad y un nulo aumento de productividad” (Moral et al., 2012, p.210).

Gráfico IX: Evolución del nivel de empleo (ocupados) por nacionalidad. Periodo 2002-2015. Datos (en miles de personas) del primer trimestre de cada año



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

En el gráfico optamos por comparar el número de ocupados nacionales con el de los residentes de la Unión Europea y los inmigrantes provenientes de América Latina en nuestro país. Vemos como cae drásticamente el número de ocupados nacionales a partir del estallido de la crisis, en el año 2008. Lo mismo ocurre con el número de parados de América Latina, aunque cabe destacar que el número se desploma en menor medida que el de los españoles. Esto podría justificarse con el hecho de que existen ciertos puestos de trabajo en España que han sido ocupados por extranjeros en las últimas décadas. Ejemplos de esto podrían ser, personales de limpieza, trabajadores del campo, etc. En otras palabras, puestos de trabajo de menor calidad o al menos, que requieren un menor nivel de cualificación y, sobre todo, puestos de trabajo que siempre abundan.

En la siguiente tabla, tomamos datos del primer trimestre del año 2015 y comparamos el volumen de nacionales ocupados con el volumen de extranjeros ocupados, ambos en valores absolutos. Además, usamos también la variable “sector económico” para ver en qué rama de actividad participan más intensamente cada uno de los colectivos analizados.

Tabla iv: Ocupados (miles de personas) por nacionalidad y sector económico. Ambos sexos.

	Española	Extranjera: Total
	2015T1	2015T1
Ambos sexos		
Total	15.243,8	1.837,1
Agricultura	566,8	141,3
Industria	2.231,1	167,8
Construcción	909,7	137,0
Servicios	11.536,2	1.391,0

Fuente: INE

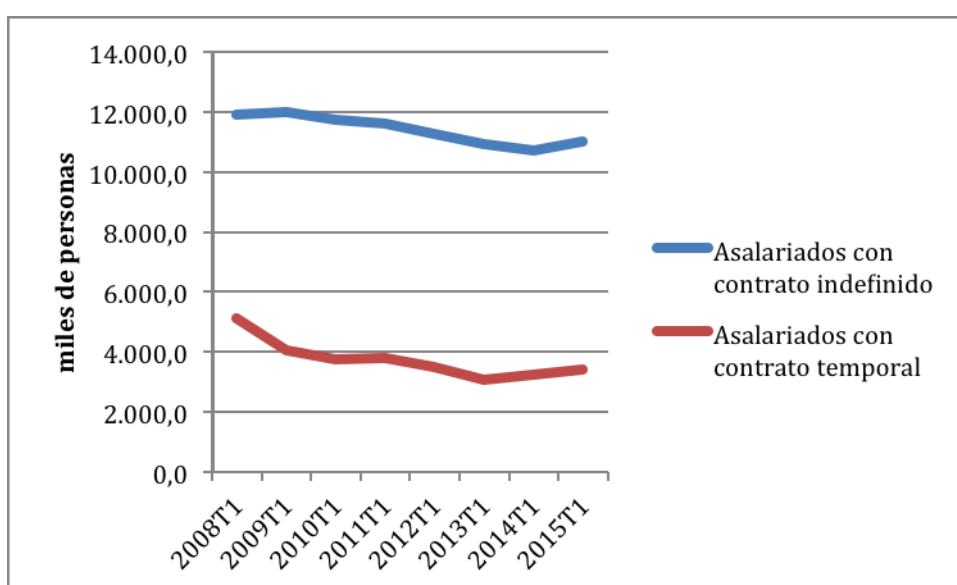
Analizando los datos recogidos en la tabla, vemos cómo un 76% tanto de ocupados nacionales como extranjeros trabajan en el sector servicios. Sin embargo, en el sector de la agricultura, trabaja un 8% de los extranjeros de nuestro país, frente al 4% de trabajadores nacionales que ocupan este sector. En el sector de la industria ocurre justo lo contrario. Este sector es ocupado por un 15% de los españoles frente al 9% de extranjeros. Finalmente, en el sector de la construcción la situación está más equilibrada, representando los ocupados nacionales un 6% y los extranjeros un 7% del total de inmigrantes extranjeros que tienen un puesto de trabajo en nuestro país.

2.2.6 Empleo temporal vs empleo estable

En el año 2012, se aprobó una reforma laboral (BOE, Real Decreto Ley 3/2012) que tenía como objetivo abaratar el coste de despido, para así fomentar el número de contratos indefinidos. Como podemos observar en el siguiente gráfico, en España, analizando el último periodo desde que comenzó la crisis,

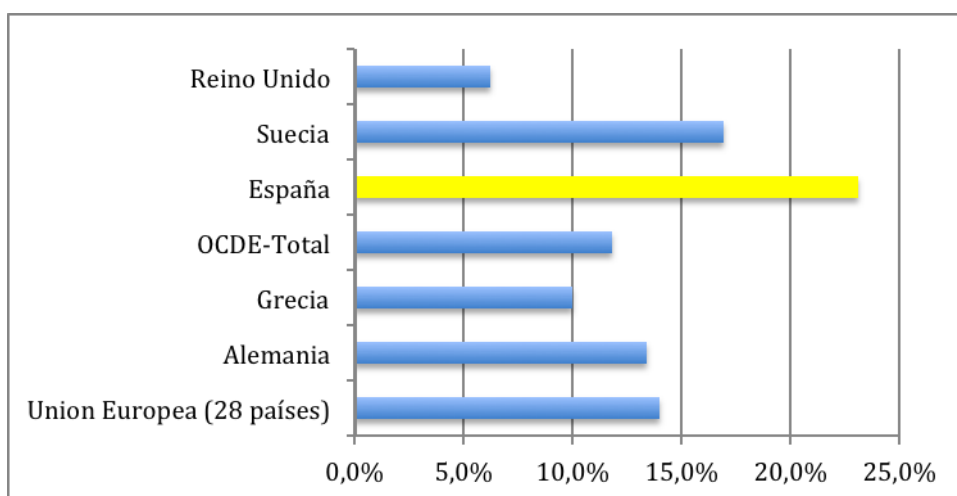
el contrato estable e indefinido sigue siendo muy superior al contrato temporal. Sin embargo, la reforma laboral aprobada en 2012 que, aunque tenía como objetivo abaratar el coste de despido para así fomentar el número de contratos indefinidos, ha provocado el efecto totalmente contrario (Mingorance et al., 2015). Esto es así ya que España actualmente presenta unos elevados costes de despido que provocan que la tasa de contratos temporales sea tan elevada cuando la comparamos con otros países (ver gráfico XI).

Gráfico X: Asalariados con contrato indefinido vs asalariados con contrato temporal. Periodo 2008-2013. Datos del primer trimestre de cada año.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Gráfico XI: Tasa de empleo temporal. Año 2013

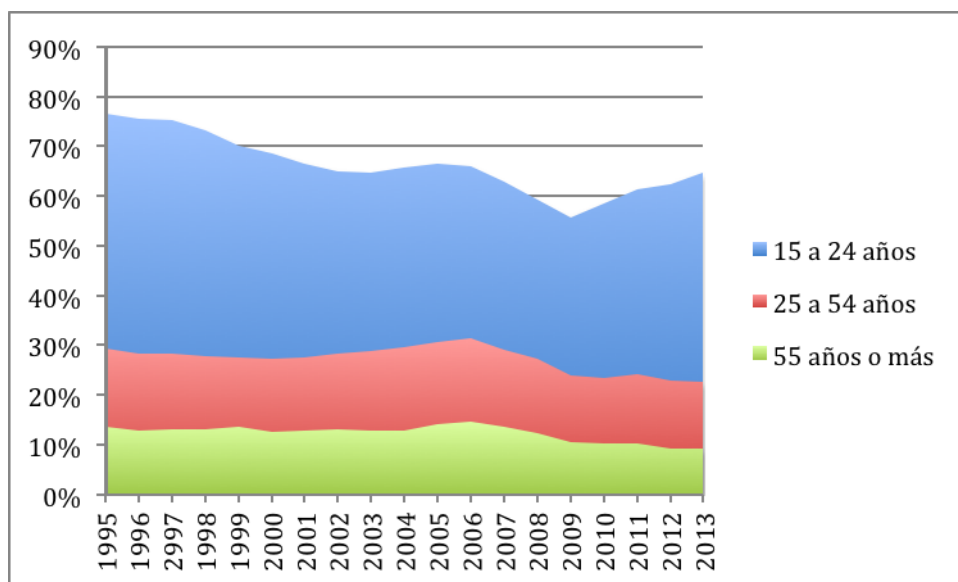


Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE

En este último gráfico, observamos que la tasa de empleo temporal de España, situada en un 23,1% en el año 2013, duplica prácticamente la media de los países que forman la OCDE y está muy por encima de la media europea (14%) y la alemana (13,4%). El dato es aún más impactante cuando nos comparamos con la situación en Reino Unido, donde la tasa es casi cuatro veces menor (6,2%).

Si analizamos la tasa de contrato temporal de España por grupos de edades (ver gráfico XII), podemos afirmar que son los jóvenes (15 a 24 años) los más afectados por el empleo temporal, con una tasa del 64%. Además, notamos un descenso de esta tasa a medida que la población va avanzando en edad. Podemos observar también, la reducción progresiva de la tasa de temporalidad a partir de 2006 para los dos siguientes grupos de edad (25 a 52 años y 55 años o más), especialmente para el primero de ellos. Para los más jóvenes vemos que ocurre lo mismo, la tasa desciende, aunque a diferencia de los otros dos grupos, comienza a aumentar drásticamente a partir del año 2009.

Gráfico XII: Evolución de la tasa de empleo temporal por grupos de edad. Periodo 1995-2013



Fuente: Elaboración propia con datos de la OCD

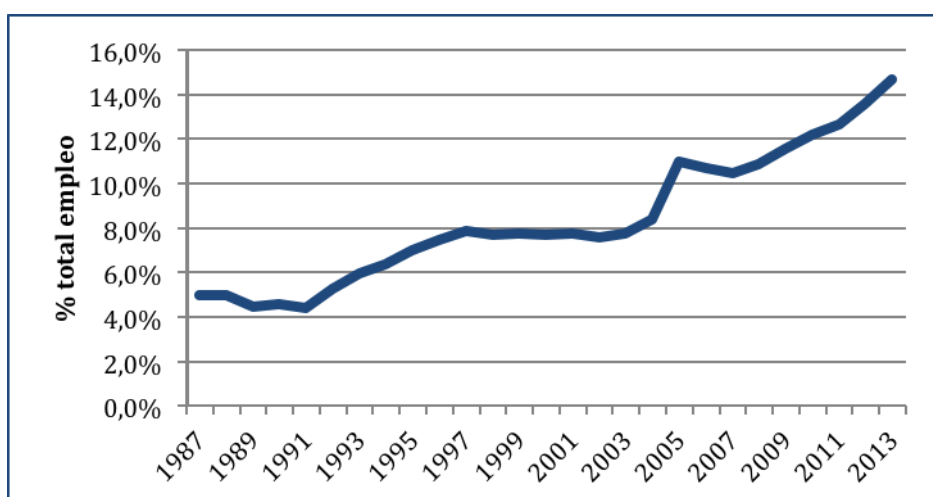
2.2.7. Empleo a tiempo completo vs empleo a tiempo parcial

En épocas de crisis, una buena medida sería transformar contratos con jornadas completas a contratos a tiempo parcial, así se puede evitar recurrir al despido ya que, cuando se ha hecho de forma colectiva (por ejemplo con los EREs), las tasas de paro se disparan, a un nivel casi insostenible a largo plazo. Esta medida se empleó en Alemania en la empresa Volkswagen, gracias a Peter Hartz, que explicaremos más adelante en el siguiente punto.

Además, los contratos a tiempo parcial dotan de una mayor flexibilidad al mercado laboral, ya que se tiene la posibilidad de contratar a un trabajador o un determinado número de trabajadores en ciertos momentos en los que la empresa lo necesite, ya sea por ampliar el número de trabajadores disponibles o por que se quiere aumentar el volumen de producción (Mingorance-Arnáiz et al., 2015). Las ventajas de este tipo de contratos para los trabajadores son muchas también, destacando una mayor conciliación entre la familia y la vida laboral.

Veamos ahora la evolución de la tasa de empleo a tiempo parcial en nuestro país (ver gráfico XIII). Podemos observar una evolución positiva de este tipo de contratos, situándose en el año 2007 en el 14,7%.

Gráfico XIII: Evolución de la tasa de empleo a tiempo parcial. Periodo 1987-2013



Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE.

Sin embargo, cuando nos comparamos con otros países, vemos que España es de los países que menos ha recurrido al contrato a tiempo parcial. En el conjunto de países que forman la OCDE, los países que encabezan la lista, es decir, que más han optado por el empleo a tiempo parcial, con datos del año 2013, son: en primer lugar Holanda(38,7%), seguido de Suiza(26,4%), Australia (24,8%), Reino Unido(24,5%), Irlanda(24,2%) y Alemania(22,4%). España sin embargo, ocupa el puesto número 20 de la OCDE con un 14,7% y está por debajo de la media de la UE, que se sitúa en un 17,5%.

España debería por tanto tomar ejemplo de esos países que encabezan la lista de empleo a tiempo parcial ya que casualmente, son los países que gozan de una mayor solidez en su mercado laboral y en gran parte ha sido gracias al haber recurrido al empleo a tiempo parcial, incluso con más intensidad en épocas de crisis.

2.3 CONCLUSIÓN

Una vez analizado el contexto laboral actual sería importante concluir resaltando las principales características del mismo. Hemos visto cómo la crisis financiera de EEUU contagió a Europa en el año 2008 debido a una desconfianza crediticia en los mercados. Los principales indicadores macroeconómicos de los países afectados se desplomaron, especialmente en lo que respecta a los mercados laborales.

Desde 2008 ha pasado mucho tiempo ya, y nuestro país sigue sufriendo las consecuencias. Una tasa de paro del 23,8%, mucho más elevada que la del resto de países, es fruto de un modelo de crecimiento basado en la construcción, que al estallar la burbuja inmobiliaria, provocó que solamente en este sector se hayan perdido 2 millones de puestos de trabajo. Destacamos también la importancia del paro juvenil, en términos relativos, situándose en un 55,5% en el año 2013 y habiéndose triplicado desde el comienzo de la crisis. Sin embargo, hemos visto que el nivel de paro no es un problema que solamente afecta a la gente joven, ya que en términos absolutos, debido a un mayor volumen de población, el nivel de desempleo adulto es masivo.

En relación al nivel de formación y, como era evidente, los jóvenes menos cualificados representan las tasas de desempleo más altas. Uno de los datos más importantes es quizá el nivel de desempleo de larga duración de nuestro país, situándose en un 50% del total de parados y aunque está ligeramente por encima de la media de la UE(46%), sigue siendo un dato impactante cuando nos comparamos con países como Suecia, con un 17% de paro de la larga duración. El colectivo que presenta unas tasas más altas en relación al tiempo de búsqueda de empleo hemos visto que es el de los jóvenes, ya que casi la mitad de los que están en desempleo llevan más de un año buscando trabajo sin éxito. El ambiente de desesperanza que presenta nuestro mercado laboral ha sido también, en gran parte, culpable del aumento de jóvenes que ni estudia ni trabaja, siendo un 25% de los mismos en España, frente al 15% de la media de la OCDE.

El papel de los inmigrantes también ha sido importante ya que han ocupado aquellos puestos de trabajo que no querían los españoles, y de hecho a día de hoy, hay el doble de inmigrantes que de nacionales ocupando puestos de trabajo en sectores que requieren baja cualificación, como por ejemplo la agricultura. Muchos de ellos además, han emigrado como consecuencia de la situación actual.

En cuanto a los tipos de contrato, por un lado y aunque en España sigue siendo mayoritario el contrato estable e indefinido, al comparar este dato con otros países, vemos cómo, con un 23,1% de empleo temporal duplicamos la media de la OCDE (11,8%), siendo los jóvenes los más afectados. Por otro lado, el contrato a tiempo parcial sigue siendo insuficiente en España y sería importante que en nuestro país se recurriera más a este tipo de contrato, por las ventajas que presenta, tanto para las empresas como para los trabajadores.

En definitiva, sacándole el lado positivo a la crisis, podemos afirmar que ha servido para poner en evidencia la insostenibilidad del sistema laboral de nuestro país. España necesita tomar medidas que reactiven el mercado laboral en el medio plazo, reformas que incentiven a la población a trabajar, crear puestos de trabajo específicos para los jóvenes y personas con baja

cualificación, ya que son los colectivos más vulnerables. No podemos seguir siendo el segundo país de la OCDE con mayor gasto público en desempleo (13,5% del PIB en 2011 frente a Alemania con un 1,2%-datos OCDE). España necesita motivar a su población, flexibilizar su mercado de trabajo para que así se pueda agilizar la colocación de los desempleados y poder por tanto acabar de una vez por todas con la tendencia estructural que define a nuestro mercado de trabajo.

3. REFORMA LABORAL HARTZ IV

En los últimos años, debido al aumento de las tasas de paro como consecuencia directa de la crisis sufrida, nos fijamos que en los recientes debates políticos de los países europeos uno de los temas principales a debatir es la necesidad de cambio inmediato en la situación de los diferentes mercados laborales. Para conseguirlo se deben mejorar las condiciones de trabajo para las personas más necesitadas, con menos ingresos, así como crear más incentivos para que accedan al mercado laboral y sea así más eficiente la relación oferta y demanda de trabajo. Como ya hemos analizado anteriormente, la población con baja cualificación está siendo la más afectada en el ámbito laboral, ya que poseen una menor movilidad hacia otros sectores con mayor cualificación (Ruesga, Da Silva y Pérez, 2015).

En el año 2003, mucho antes de que estallara la crisis crediticia mundial, Alemania introdujo una reforma laboral impulsada por Peter Hartz, denominada “The Mini-job reform” (Steiner y Wrohlich, 2005), cuyo objetivo era precisamente, facilitar incentivos positivos para la población con bajos niveles de ingresos. ¿Cómo lo consiguieron? Ofreciendo subsidios para las contribuciones a la seguridad social, que explicaremos más adelante.

En esa época, Alemania sufría una alta y persistente tasa de paro y en 1997 llegó al 11,4%, el valor más alto desde la reunificación del país germano (Kingler y Rothe, 2010) y la profunda reforma laboral impulsada por Peter Hartz surgió como respuesta a la situación que estaba viviendo el país.

Es normal que debido al clima de desesperanza creado en nuestro país como consecuencia de la crítica situación del mercado laboral, sintamos envidia cuando nos comparamos con Alemania, con una tasa de paro del 4,8% (Eurostat, 2015), rozando casi el pleno empleo. La idílica situación del país germano ha fomentado la proyección de Alemania como destino migratorio laboral por parte de muchos españoles (Aller, 2013).

3.1 ¿QUIÉN FUE PETER HARTZ?

Peter Hartz fue en la década de los 90, director del personal de la compañía alemana Volkswagen. Su éxito comienza cuando se da cuenta de que tiene a demasiados trabajadores en la planta productiva de la empresa y en realidad muchos de ellos no eran necesarios. Cualquiera empresa, ante una situación así, recurre al despido de un determinado número de trabajadores, para así reducir los costes de la empresa. Sin embargo, Hartz tuvo una grandiosa idea. Se le ocurrió que reduciendo las jornadas laborales de sus trabajadores a cuatro días semanales también reducía los costes de la empresa, y así no necesitaban tener que recurrir al despido.

Más tarde, debido a lo novedosa que fue su propuesta y las buenas críticas que recibió en un principio, comenzó a trabajar para el gobierno con el partido socialdemócrata dirigido por Schröder. Hartz, junto con empresarios, sindicatos y expertos, crearon una comisión que consistía en diseñar un plan de choque para implantar las propuestas principalmente creadas por el exdirectivo de Volkswagen (Salas, 2014). El objetivo era flexibilizar el mercado laboral, y lo justificaban, entre otras medidas, con la reducción de las prestaciones laborales y la mejora de las condiciones de empleo (Raya, 2011).

Además, se siguió con la misma lógica con la que se originó esta reforma, ya que el gobierno alemán ofrecía incentivos a las empresas con el fin de que no procedieran al despido de los trabajadores (Raya, 2014). De esta manera se fomentaba la reducción de jornada y las empresas pagaban a sus trabajadores de forma habitual, en función de las horas trabajadas. El gobierno se ocupaba entonces de la parte restante y financiaba la diferencia salarial que suponía trabajar en jornada reducida en lugar de trabajar en jornada completa.

Como consecuencia, muchos asocian la efectividad del mercado laboral alemán a las medidas llevadas a cabo en la reforma del año 2003 (Raya, 2011), cuyo impulsor de las mismas fue el ya ilustre Peter Hartz. Además, aquellas reformas tomaron el nombre de su fundador y esa es la razón por la cual la reforma laboral pasó a llamarse “Hartz IV” debido a las cuatro medidas principales que se propusieron.

3.2 ¿EN QUÉ CONSISTÍA ESTA REFORMA?

La reforma tenía como objetivo mejorar la situación de los trabajadores desempleados, especialmente la de aquellos con bajos niveles de cualificación. Como respuesta ante estos problemas, el año 2003 supuso “punto de inflexión en la transformación del modelo socio laboral alemán” (Aller, 2013)

El objetivo de esta reforma era seguir el ejemplo del EITC (Earned Income Tax Credit-en español, crédito impositivo por ingreso ganado) introducido en EEUU en los años 70 (Caliendo y Wrohlich, 2010). El EITC consistía en un crédito que ayudaba a aquellos trabajadores con bajos niveles de ingreso para que así pudieran reducir y en algunas ocasiones incluso eliminar las cargas impositivas derivadas de la renta, el IRPF.

A principios del siglo XXI la economía alemana no estaba pasando por su mejor momento. En este sentido, el expresidente Schröder decide presentar en el Bundestag la Agencia 2010, que tenía como objetivo “frenar la caída en picado de la economía” (Spengler, 2011) y reducir el gasto social. Entre los aspectos fundamentales de la Agencia 2010 destacaban las Leyes Hartz IV, que llevaron a la desregulación del mercado laboral, bajo el lema “promover y exigir” (Aller, 2013).

Para explicar el contenido de las cuatro leyes de Peter Hartz, nos basaremos en el artículo de Aller (2013, p.15):

- *Hartz I: Eliminación de los límites que se les imponían a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), para facilitar la contratación a través de este tipo de instituciones, y aumento de las oficinas públicas de empleo.*
Se fomentó además el uso de servicios más personales en las oficinas de empleo, como por ejemplo sistemas de formación para adecuar sus habilidades (oferta de trabajo) a las demandas del mercado.
- *Hartz II: Extremada liberalización de las modalidades contractuales para trabajos de escasa duración, remuneración baja (hasta 400 €) y exentos de contribuciones sociales (los mini-empleos).*

Se quiso fomentar el “autoempleo”, el empleo doméstico, denominado “teletrabajo” y los “minijobs”. Estos últimos consistían en empleo con jornada reducida destinado a personas con baja cualificación. Estos “miniempleos” o “minijobs” representaban generalmente trabajos de tipo doméstico, de restauración o de comercio minorista. Un minijob consistía en una retribución de 400€ mensuales, con una jornada máxima de 15 horas semanales, que suponía no tener que emplear ningún tipo de contribución a la Seguridad Social.

Cuando la retribución estaba comprendida entre 401 y 800 euros mensuales, se introducía un subsidio regresivo, es decir, a menor cantidad de ingresos recibidos, mayor cantidad de subsidio recibido (Caliendo y Wrohlich, 2010). Estos últimos ya no eran calificados como “minijobs” sino como “midi-jobs”.

- *Hartz III: El Instituto Nacional de Empleo se transformó en una agencia privada y pasó a llamarse Agencia Federal de Empleo.*

Las oficinas de empleo pasaron a actuar como “job centers” para sus “clientes”, que en este caso eran los desempleados.

- *Hartz IV: Se recortó la prestación de desempleo (de 32 a 12 meses) y se fusionó el subsidio para desempleados de larga duración con otras ayudas sociales para personas sin ingresos. Se complementaron los ingresos con la prestación de asistencia social. Esta última ley reformó profundamente el sistema social alemán.*

Los tipos de prestaciones bajo esta cuarta ley se otorgaban de este modo (Kingler y Rothe, 2010):

- *Prestación por desempleo 1: Correspondía al 60% (en caso de tener hijos un 67%) del último sueldo los primeros 6 a 12 meses (administrado por la agencia de empleo local).*
- *Prestación por desempleo 2: “tarifa plana”, no ligado al último sueldo y se tenía que demostrar que se podía recibir este tipo de prestación (administrado por la agencia de empleo en cooperación con el municipio). 69 municipios administraban la prestación tipo 2 por sí mismos.*

Por último, cabe destacar que esta cuarta ley también se introdujeron medidas del empleo en el sector público, o “servicios a la comunidad” (eran llamados los trabajos de 1€ por hora).

Hartz I y II se introdujeron en 2003, Hartz III en 2004 y Hartz IV en 2005.

Una vez explicada de forma general en lo que consistían las medidas principales de Peter Hartz, ahora pasaremos a enumerar otras medidas, también importantes, además de las ya mencionadas, que se llevaron a cabo en la misma reforma siguiendo el artículo de Akyol, Neugart y Pichler (2013):

- Medidas dirigidas a la **oferta de trabajo** y a los salarios de reserva (teniendo en cuenta que el salario de reserva se refiere al salario a partir del cual una persona está dispuesta a trabajar):
 1. *Reducir la generosidad de las prestaciones por desempleo, fusionando los sistemas de prestaciones por desempleo y de asistencia social. El objetivo era aumentar los incentivos para la búsqueda de empleo y la reintegración de los parados de larga duración, bajando el salario de reserva. (Hartz IV)*
 2. *Reorganización de las políticas activas. El objetivo era implementar requisitos más estrictos para la concesión de prestaciones por desempleo. (Hartz I)*
 3. *Incrementar la cantidad y la calidad de la formación vocacional. El objetivo era integrar a los trabajadores en el mercado laboral mediante el incremento de su capital humano gracias a mejoras en la calidad de las medidas de formación. (Hartz I)*
 4. *Creación de empleo público. El objetivo era facilitar la entrada al mercado laboral para los parados de larga duración, ofreciéndoles oportunidades para que ganen experiencia laboral y compensarles modestamente. (Hartz I)*
 5. *Protección de salario para empleados más mayores. El objetivo era proporcionar incentivos para que los empleados de edades más avanzadas se vuelvan a incorporar al mercado laboral. (Hartz I).*
- Medidas dirigidas a la **demanda de trabajo**:

1. *Aliviar el problema de los contratos temporales para los empleados de edades más avanzadas. El objetivo era conseguir que fuera más atractivo para las empresas contratar a trabajadores más mayores, permitiendo contratos temporales para individuos mayores de 52 años sin necesidad de justificación. (Hartz I)*
 2. *Bonos contributivos. El objetivo era conseguir que fuera más atractivo contratar trabajadores más mayores, ya que los empleadores estaban exentos de pagar las contribuciones a la Seguridad Social de nuevos empleados mayores de 55 años. (Hartz I)*
 3. *Mini-jobs. El objetivo era conseguir que fuera más atractivo para las empresas contratar a empleados a tiempo parcial, al estar exentos de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social. (Hartz II)*
 4. *Midi-jobs. El objetivo era conseguir que fuera más atractivo para las empresas contratar a empleados a tiempo parcial, estando exentos parcialmente de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social si tenían un salario comprendido entre 401 y 800€. (Hartz II)*
 5. *Subsidios salariales. El objetivo era conseguir que fuera más atractivo para las empresas contratar a trabajadores “hard-to-place”, es decir, más difíciles de colocar, al recibir subvenciones salariales (parte del salario lo paga el Estado) por contratar a este tipo de desempleados. (Hartz III)*
 6. *Subsidios para las “start-up” (“Me-Inc”). El objetivo era crear incentivos para fomentar el auto-empleo. (Hartz II)*
- **Medidas dirigidas a mejorar la eficiencia entre la oferta y la demanda de trabajo o “Matching Efficiency” :**
 1. *Reorganización de las agencias de empleo. El objetivo era incrementar esta eficiencia al darles a las agencias de empleo local una mayor libertad de acción a la hora de implementar y de*

- elegir las políticas para reaccionar a las condiciones del mercado laboral local. (Hartz III)*
- 2. Contratación externa de las agencias privadas de colocación. El objetivo era fomentar la competitividad entre las agencias de colocación privadas y públicas para agilizar el proceso de adecuación de la oferta a la demanda de trabajo. (Hartz I)*
 - 3. Bonos de colocación. El objetivo era fomentar la competitividad de las agencias de colocación para agilizar la colocación de los desempleados al mercado laboral. (Hartz I)*
 - 4. Empresas de ayuda temporal. El objetivo era incrementar la eficiencia entre la oferta y la demanda de trabajo con las colocaciones y las medidas de formación específicas y aumentar la flexibilidad de las empresas en el margen. (Hartz I)*
 - 5. Desregulación del sector de ayuda temporal. El objetivo era disminuir las restricciones sobre el empleo de los trabajadores temporales para aumentar la flexibilidad en la contratación. (Hartz I)*
 - 6. Medidas de transferencia. El objetivo era evitar el desempleo debido a quiebras en las empresas, ofreciendo prestaciones o medidas de reintegración. (Hartz III)*

Además, para percibir el subsidio por desempleo se establecieron una serie de requisitos más rigurosos (Ramos, 2013):

- 1. Límite periodo de recepción a 18 o 12 meses, en función de si se superan o no los 55 años.*
- 2. Parados de larga duración: nuevo subsidio de suma fija (no ligado a los últimos ingresos) que se combina con las ayudas de asistencia social. Actúa como una renta básica para aquellos hogares sin otros ingresos ni patrimonio. Esto significaba, por ejemplo, que el Estado te pagaba los gastos básicos como por ejemplo de luz y de agua y a cambio recibías un subsidio de menor cuantía.*
- 3. El rechazo de ofertas de empleo sin motivos suficientes para hacerlo puede conllevar una reducción de hasta el 30% de la prestación. De*

esta forma sancionaban a aquellos que no quisieran trabajar, otorgándoles un subsidio de menor cuantía.

De esta forma, se conseguía crear mayores incentivos para aplicar a puestos de trabajo, en lugar de vivir del paro.

3.3 CONCLUSIÓN

En definitiva, la mejora en el rendimiento y solidez del mercado laboral alemán es resultado de la reforma laboral de Peter Hartz (Akyol, Neugart y Pichler, 2013). Con este sistema se fomentaba la eficiencia en la gestión de las empresas, pudiendo optar por reducir las jornadas laborales de sus empleados en lugar de tener que recurrir al despido colectivo.

Como ya hemos ido viendo, la situación de los desempleados con menor cualificación es muy crítica, pero con esta reforma mejoraría su flexibilidad para adaptarse a la demanda de trabajo. Las empresas, para evitar el despido de sus trabajadores con menor cualificación, podían implementar un sistema de educación dual, en el cual formaban a sus trabajadores en épocas de crisis y así cuando las cosas volvieran a ir bien, no tendrían que incurrir en gastos por contratación de trabajadores con mayor cualificación.

Es relevante también destacar la importancia de los desempleados de edades más avanzadas, como los mayores de 50 años, que con este sistema, tendrían más facilidad para volver a incorporarse al mercado de trabajo. La situación que presenta este último grupo de edad requiere especial atención debido a la evolución demográfica y además, al estar más cercanos a la edad de jubilación, necesitan seguir teniendo ingresos y cotizando, para que el valor de sus pensiones, después de años de trabajo, no se vea afectado.

En cuanto a los jóvenes, el sistema de los minijobs les beneficiaría, especialmente a aquellos que pertenecen a familias con ingresos bajos, ya que podrían así financiarse sus gastos, como por ejemplo, matrícula de la universidad, libros, ocio, etc. En Alemania concretamente, la incorporación de

los jóvenes al mercado laboral ha sido muy significativa, siendo la tasa juvenil en 2013 un 7,9%, la más baja de los últimos 20 años (OECD, 2015).

Con esta reforma, atendiendo a la rigurosidad establecida a la hora de percibir las prestaciones por desempleo, se incentiva la inserción de los desempleados al mercado laboral, evitando que puedan vivir del paro.

Por último, esta reforma también tiene como objetivo ofrecer asistencia social a aquellos hogares con ingresos bajos, o incluso hogares en los que a raíz de la crisis, el único ingreso que perciben es el derivado del subsidio por desempleo, que en ocasiones resulta insuficiente para poder “llegar a fin de mes”.

Por tanto podemos concluir diciendo que esta reforma supuso un antes y un después no solo en el mercado laboral alemán, sino también en el desarrollo de su economía y estructura empresarial. Por otro lado, esta reforma, como siempre en la economía, tiene aspectos negativos, que comentaremos en el siguiente punto. Aun así, dada la crisis social que padece nuestro país, podría ser interesante plantearnos la viabilidad en España de aprobar una reforma que tenga un objetivo, a priori, tan social como esta.

4. IMPLANTACIÓN DE LA REFORMA EN ESPAÑA

En este apartado nos centraremos en explicar cómo se implantarían las medidas propuestas en la reforma laboral Hartz IV de Alemania. Sin embargo, una vez analizada la última reforma laboral aprobada en España en 2012 por el gobierno de Mariano Rajoy, vemos que existen varias similitudes con la reforma alemana, es decir, ya se han aprobado como novedad algunas de las propuestas de la reforma laboral alemana. De hecho, en el documento donde se recoge el Real Decreto Ley 3/2012, se hace mención de la toma de ejemplo de algunas de las medidas aprobadas en otros países a la hora de elaborar esta nueva reforma con afirmaciones como “[e]ste tipo de ajuste ha sido relevante en países de nuestro entorno, lo que se ha traducido en una menor destrucción de empleo.” Esto no debería sorprendernos demasiado teniendo en cuenta la gran diferencia en materia laboral entre ambos países. Siendo Alemania la principal potencia europea, países como España, estando en una situación más precaria, se basan en el sistema laboral germano como principal modelo a seguir a la hora de elaborar una nueva reforma.

4.1 DIFERENCIAS Y SIMILITUDES CON LA REFORMA LABORAL DEL 2012

Para la elaboración de esta comparativa, nos centraremos en lo explicado en el capítulo anterior para el caso de Alemania (punto 3.2) y en el Boletín Oficial del Estado (BOE), donde se recoge la reforma española llevada a cabo en el año 2012 (Real Decreto Ley 3/2012).

- **Empresas de Trabajo Temporal (ETT):** En ambas reformas se da mucha más importancia a las ETT que lo que se las daba anteriormente, como intermediarias entre los trabajadores y las empresas, para fomentar la creación de empleo. En España, se reformó el marco regulador de este tipo de empresas y, como en Alemania, (Hartz I) se les autorizó a operar como agencias de colocación. La decisión de otorgarle mayor relevancia a las ETT se debe a la insuficiencia en la gestión de colocaciones por parte de los Servicios Públicos de Empleo. En este sentido, el Gobierno afirma que las ETT representan un “elemento central para garantizar a las empresas la flexibilidad necesaria

(Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010). Como ya hemos analizado anteriormente, el contrato indefinido es mayoritario en España, sin embargo, la tasa de temporalidad de nuestro país sigue siendo muy alta en comparación con otros países (23,1% frente al 13,4% de Alemania). Aumentar el número de contratos temporales es realmente una solución cortoplacista para reducir la tasa de paro de un país. Sin embargo, la reforma laboral del 2012 aprueba limitar la duración del contrato temporal a 24 meses. En Alemania la duración máxima es también de 24 meses, aunque en el caso de las empresas de nueva creación se amplía el límite hasta 48 meses, pudiéndose renovar sin limitación por causas objetivas. La gran diferencia entre ambas reformas es que en España, aunque existía un límite de duración de contrato, no existía un límite de número de contratos, por lo que se podían encadenar varios contratos temporales. Además, al ser más barato despedir a un trabajador bajo la modalidad de contrato temporal frente a uno con contrato indefinido, en épocas de crisis, como es evidente, las empresas recurren al despido de forma más habitual. De esta forma se evita tener que cambiar el tipo de contrato de temporal a indefinido, una vez se ha terminado el periodo en el que las empresas precisan de trabajadores con contratos temporales por necesidades de la producción, entre otros motivos. Cabe destacar también que en España se está siguiendo el ejemplo de Alemania en relación a las agencias de colocación, ya que en el país germano se quiso fomentar la competitividad entre las agencias de empleo públicas y privadas para que así se agilizará la colocación de los desempleados al mercado laboral, ofreciendo en algunos casos bonos de colocación. En el caso de España, con la nueva reforma, se comienza a incentivar el uso de agencias privadas de empleo, ya que, como hemos visto, las públicas han resultado ser insuficientes.

- **Formación:** En vista de la situación en la que se encuentran los parados con bajos niveles de formación en relación con aquellos que están más cualificados, la reforma aprobada en 2012 hace especial hincapié en este colectivo. En relación a los contratos de formación, por un lado,

España amplía la edad máxima para acogerse a este tipo de contrato hasta los 30 años. La duración mínima de estos contratos es de un año y la máxima de tres. La retribución en este caso no podrá ser nunca inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Además, los trabajadores con contratos de formación tendrían derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. Este fondo es representado por una institución encargada de garantizar los créditos salariales por insolvencia del empleador (empleo.gob.es, 2015). Por otro lado, en Alemania, con Hart I y III, se daba una atención mucho más personalizada en las agencias de empleo, especialmente a los jóvenes, ofreciendo sistemas de formación de mejor calidad, para que fuera más eficiente la relación oferta-demanda de trabajo e incrementar su capital humano. Además, Alemania introduce bonos contributivos para las empresas que contraten a aquellos trabajadores más difíciles de colocar, que suelen ser, en general, los que presentan niveles de formación más bajos y llevan más tiempo buscando empleo. Alemania, como hemos visto, también optó por el sistema de formación dual de los trabajadores, desde dentro de las empresas, mejorando la flexibilidad de las mismas. Ambos países introducen sistemas de formación en prácticas para los universitarios y España, como novedad, introduce otra medida que tiene como objetivo beneficiar a los jóvenes. Esta medida va destinada a los jóvenes autónomos que iniciando una nueva actividad, se les aplicaría una capitalización del 100% de la prestación por desempleo para aquellos menores de 30 años en el caso de los hombres y de 35 años en el caso de las mujeres. Podemos ver por tanto que ambos países han optado por centrarse en la formación de los jóvenes, aunque quizá en el caso de Alemania se trate de políticas más activas que en España.

Podríamos decir que tal vez en España las medidas para frenar el desempleo de los jóvenes han sido insuficientes y esto se puede justificar al comparar las cifras de paro juvenil de ambos países, 55,5% frente al 7,9% de Alemania, según datos de la OCDE del año 2013.

- **Contratos a tiempo parcial:** Para dotar al mercado laboral de una mayor flexibilidad, transformar contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial suele ser una buena medida con el fin de no tener que recurrir al despido. España presenta una de las tasas de empleo a tiempo parcial más bajas de la OCDE, situándose en un 14,7% (OCDE, 2013), muy por debajo de la alemana, con un 22,4% (OCDE, 2013). En este sentido, el gobierno de Mariano Rajoy con la reforma laboral del 2012, pretende que este tipo de contratos ganen protagonismo en el contexto laboral español. Para ello, se introduce la posibilidad de realizar horas extraordinarias bajo este tipo de contrato. En Alemania, como ya hemos visto, con los minijobs y los midijobs se trata de conseguir que fuera más atractivo para las empresas contratar a empleados a tiempo parcial, ya que estas modalidades de contratos estaban parcialmente o totalmente exentas de impuestos y contribuciones a la Seguridad Social. Por tanto, vemos como en ambos países se establecen medidas para incrementar el empleo en contratos con jornada reducida, sin embargo, hay muchas diferencias en el modo de conseguirlo. La diferencia principal es que en el caso de España, los contratos a tiempo parcial no están exentos de impuestos ni contribuciones a la Seguridad Social, aunque si se trata de un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, sí serían compatibles con las prestaciones o subsidios por desempleo previstas en la Ley General de la Seguridad Social. Sin embargo, la reforma española abarca el tema de los contratos a tiempo parcial de forma más general, sin especificar en qué tipos de puestos de trabajo se aplicaría, al contrario que como se hizo en Alemania. En el país germano se centraron en establecer los mini y midijobs con el objetivo de favorecer la inserción en el mercado laboral de aquellas personas desempleadas que presentaban niveles más bajos de formación. Por lo tanto, más adelante propondremos ejemplos de aplicación de estos minijobs al mercado laboral español.
- **Contratos indefinidos de apoyo a los emprendedores:** En ambas reformas se dedica una parte importante a aquellos trabajadores con iniciativa empresarial. Por un lado, en Alemania, con Hartz II, se

implementa un subsidio para las empresas “start-up”, el cual fue denominado “Me-Inc” con el objetivo de crear incentivos para fomentar el auto-empleo, además de facilitar el empleo estable. Por otro lado, en España, se trata de fomentar la creación de PYMES, comúnmente reconocidas como uno de los motores de crecimiento de la economía española y que más han sufrido a raíz de la crisis. Para ello, el gobierno introduce bonificaciones para estas empresas de nueva creación, cuando lleven a cabo contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de empleo que pertenezcan a alguno de los siguientes colectivos:

- a) Jóvenes entre 16 y 30 años
- b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación

Si los contratos fueran a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarían de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Vemos por tanto que en España, además de querer fomentar la iniciativa empresarial, se trata de conseguir también la inserción de los desempleados jóvenes y de edades más avanzadas. De esta forma se trataría de reducir la alta tasa de paro juvenil y el número de desempleos adultos, ya que este último colectivo presenta un nivel de desempleo masivo (casi 2 millones de parados mayores de 45 años en el año 2014).

Podemos afirmar que de forma general, las principales medidas de ambas reformas persiguen los mismos objetivos. Sin embargo, existen otras diferencias, otras medidas que en Alemania sí se llevaron a cabo o en España no, o por lo menos no del mismo modo.

En primer lugar, en Alemania, con Hartz IV, se centraron mucho en reducir la generosidad de las prestaciones por desempleo, estableciendo unos requisitos más estrictos para la prestación de las mismas. De hecho, en el caso de los menores de 25 años, “Alemania es el país donde las sanciones son más severas” (Consejería de empleo e

inmigración, 2010, p.5). El rechazo de ofertas de empleo puede llevar a una reducción de hasta el 30% de la prestación, pudiendo llegar a no cobrar la prestación total en caso de ser no contributiva. En el caso de España también, si rechazas una oferta de empleo sin causa justificada tres veces, te quedas sin subsidio (El Economista, 2012). Además, en Alemania el límite máximo de recepción de la prestación es de 18 o 12 meses, dependiendo de si se superan o no los 55 años. En el caso de España el límite es mayor, 720 días, es decir, dos años.

En segundo lugar, ya hemos visto que en la última reforma laboral española, la situación de los desempleados en edades más avanzadas toma un papel importante, aunque no con la misma intensidad que en Alemania. En el país germano, con Hartz I, se establecen bonos contributivos para aquellas empresas que contrataran desempleados mayores de 55 años, y de este modo estarían exentos de pagar las contribuciones a la Seguridad Social de los mismos. En España también se introducen bonificaciones para las empresas al contratar desempleados de este colectivo, pero el mínimo de edad no es 55, sino 45 años.

En tercer lugar, en Alemania se hace mención especial a las ayudas de asistencia social, o prestaciones no contributivas. Con Hartz IV se fusionaron las prestaciones por desempleo con las ayudas sociales. Esta medida, además de los minijobs, constituyeron bases importantes para la profunda reforma del sistema social alemán. Los destinatarios de esta nueva medida eran sobre todo, parados de larga duración y, en su mayoría, personas sin recursos. En Alemania, los gastos mensuales de manutención que establece la ayuda son de 384€ mensuales, y esta cuantía puede variar según el número de hijos que tengas (Trabajo Fuera de España, 2014). Además, si una persona tiene un sueldo que no llega a 750€ al mes (considerado el mínimo), tendría derecho a la ayuda por la cantidad restante hasta llegar a los 750€ (Trabajo Fuera de España, 2014). De esta forma el gobierno les financiaba los gastos básicos, como luz, agua, descuentos en transporte, alquiler, seguro

médico, etc. y a cambio, recibían una prestación por desempleo de menor cuantía. En España, el 1 de enero de 2015 ha entrado en vigor una nueva ayuda, de 426€, para aquellos parados de larga duración que hayan dejado de percibir la prestación por desempleo (Expansión, 2014). Sin embargo, en España, esta ayuda, destinada a aquellos hogares más desfavorecidos, que no reciban ningún tipo de ingresos, solamente tiene la duración de un año, hasta 2016. Por tanto, podríamos decir que de momento no existe en nuestro país un sistema fijo que ofrezca ayudas para gastos básicos, sino que son ayudas puntuales, que tienen una duración concreta. Entonces, habría que plantearse la viabilidad de implantar un sistema de este tipo, que en definitiva contribuiría a que esas familias pudieran, por lo menos, tener un nivel de vida digno.

4.2 MINIJOB EN ESPAÑA

En Alemania, existe una Agencia Federal que representa la oficina central donde se llevan a cabo todas las tramitaciones, presentaciones de documentos, etc. relacionadas con los trabajos de menor importancia, es decir, los minijobs. Esta oficina se denomina “Minijob Zentrale” y en su página web oficial, cualquier persona puede informarse de las diferentes ofertas de trabajo que hay bajo este tipo de contratos, además de conocer cuál es la cuantía de ingresos totales y cómo calcularlos para saber si efectivamente el empleo que ya tiene una persona se puede calificar como minijob. En este sentido, si tus ingresos mensuales no llegan la cuantía máxima (450€), tendrías derecho a recibir la cantidad restante en forma de subsidio por desempleo. Cabe destacar que inicialmente con la reforma en 2003, la retribución máxima mensual de un minijob se estableció en 400€ pero en 2013, el gobierno alemán subió este nivel de salario máximo de una persona con un minijob y pasó de 400 a 450€ (Spiegel, 2012).

Para España por otro lado, acogerse a este sistema no tendría demasiado sentido a priori, simplemente basándonos en el salario mínimo interprofesional establecido en nuestro país, que asciende a 645,30 € a jornada completa, 200€ por encima de los ingresos que se obtendrían con un minijob. Sin embargo,

hay que tener en cuenta, como ya hemos comentado anteriormente, que un minijob conlleva una jornada laboral máxima de 15 horas semanales. Por tanto si pensamos en una persona que cobre lo equivalente al salario mínimo y tenga un contrato a tiempo parcial, el ingreso mensual percibido sería de 322,65€, 127€ menos que con un minijob. Por tanto podríamos decir que si se trata de un empleo a jornada completa, mal pagado, el sueldo mínimo establecido por ley en España sería mayor al sueldo máximo que se podría percibir teniendo un minijob. En cambio, al tratarse de un empleo a tiempo parcial, mal remunerado, compensaría acogerse al sistema de los minijobs. Cabe destacar también que los minijobs fomentan el pluriempleo, ya que al tratarse de empleos con jornada reducida, permite poder tener más de un contrato de este tipo. El Economista (2014) destacó que en Alemania en la actualidad, existen más de 7 millones de empleos bajo la modalidad de minijobs. En el mismo artículo nos informan de que hay personas que complementan su trabajo con contrato estable e indefinido, con un minijob, con el fin de incrementar su nivel de ingresos y actualmente en Alemania, el número de personas pluriempleadas pasó de 1,157 millones de personas en 2003 a 2,5 millones en 2014 (El Economista, 2014).

4.2.1 Cálculo del salario con un minijob

A partir de Minijob-zentrale.de (2015) y teniendo en cuenta que el salario máximo con un minijob es de 450€ mensuales, si una persona trabaja 12 meses de forma continua, para acogerse al sistema de los minijobs tendría que cobrar como mucho, 5.400 € anuales. Esto funciona de igual modo aunque tengas tanto uno como más de un minijob. Por tanto, si por ejemplo, una persona gana 300€ al mes con un minijob y 200€ al mes con otro, al año cobraría un total de 6.000€, así que no podría acogerse a este sistema durante ese año porque cobraría más del máximo. Si por ejemplo esa misma persona el año siguiente cobrara 5.000€ anuales, entonces sí podría acogerse a este sistema y solicitar esa diferencia de 400€ hasta llegar a esa retribución mínima de 5.400€ establecida.

Hay que destacar también que en Alemania el salario mínimo interprofesional no está regulado, pero en el caso de los minijobs se tiene que establecer una

cantidad mínima, para ayudar así a las personas que estén sujetas a contratos con una pésima remuneración.

4.2.2 Ejemplos de minijobs de posible aplicación en España

Como hemos analizado con anterioridad, en 2013, de 18,6 millones de puestos de trabajo totales existentes en nuestro país, 14,6 millones pertenecen al sector servicios, es decir, casi un 79% del total. Por tanto podría ser interesante introducir esta nueva modalidad de contratación en este sector principalmente.

En primer lugar, nos centraremos en aquellos trabajos relacionados con la hostelería, como por ejemplo, el trabajo de un camarero. Según Empredepyme.net (2015), los sindicatos estiman que el sueldo medio de un camarero en España con jornada completa se sitúa en torno a los 1.000€ mensuales. Sin embargo, es de sobra conocido en España la excesiva jornada laboral de estos trabajadores, en algunos casos incluso superando las 12 horas diarias (Gil, 2013). En este caso, se podrían dividir las jornadas completas en jornadas a tiempo parcial, incrementando los turnos de trabajo y contratando así más camareros. De esta forma, un bar o restaurante pequeño podría tener a tres camareros trabajando 15 horas semanales cada uno en lugar de solamente uno, cobrando 450€ mensuales como máximo. Puede parecer que haciéndolo de este modo, el empleador (en este caso el dueño del bar o restaurante), se ahorraría más dinero si solamente tiene un camarero, pero probablemente las relaciones laborales con este sistema fueran mucho más satisfactorias, ya que así los empleados podrían tener una mayor conciliación entre la vida familiar y la vida profesional, además de estar exentos de contribuciones a la Seguridad Social.

En segundo lugar, hablaremos de aquellas personas que se encuentran desempleadas y que, por su nivel de formación y su escasa experiencia laboral, les resulta muy complicado encontrar un trabajo. Los minijobs en este caso podrían ser una forma de empleo adecuada para este colectivo. Las agencias de empleo se encargarían de hacer de intermediarias entre los empleadores que necesiten empleados con contratos de baja remuneración y jornadas reducidas y los desempleados que cumplan con el perfil. De esta

forma se les ofrecería trabajo en aquellos puestos que no se requiera un nivel de formación específico. Ejemplos de este tipo podrían ser, dependientes de tiendas (que no requieran formación previa), servicios de limpieza, cuidadores de niños y ancianos, etc. Trabajos de este tipo, aunque no son de calidad, contribuirían a reducir el desempleo en nuestro país, además de garantizarles a estas personas un nivel de ingresos mensuales.

En tercer lugar hablaríamos de minijobs para jubilados. Debido al cambio demográfico producido en las últimas décadas debido a un aumento de la esperanza de vida y a la baja tasa de natalidad, la proporción de personas mayores de 65 años en relación con el total de la población aumentará y, además, a raíz de la caída en el número de cotizantes debido a la caída del empleo, “[e]n el año 2050 en Europa habrá tantos trabajadores en activo como jubilados” (Arrieta, 2015). Para evitar que las personas en edad de jubilación lleguen a cobrar menos de lo que realmente sería justo en relación a los años cotizados, ya existen debates en nuestro país para cambiar el sistema de pensiones actual y así reducir esos riesgos. Mientras tanto, es evidente que los jubilados temen por su pensión y en definitiva, por su futuro, y por ello, tener un minijob a modo de ingreso extra como complemento de la pensión, podría ser una buena solución. En el caso de aquellos jubilados cualificados, que hayan tenido puestos de directivos en alguna empresa, podrían dedicarse a formar a aquellos trabajadores que puedan aspirar a puestos de directivo y de ese modo, cobrarían un sueldo de un minijob y se convertirían en *couches*. Esta sería una buena medida también para aumentar la flexibilidad en la empresa y en la eficiencia de las tareas, ya que ¿quién mejor para formarte que una persona que ha trabajado con anterioridad en el puesto al que aspiras?

Otros ejemplos de minijobs también podrían ser el trabajo de profesores particulares, que, aunque ya trabajan por horas, podrían tener sentido regular más la empleabilidad de estos trabajadores. Además, si por las circunstancias que sean, la única fuente de ingresos de una persona es ser profesor particular, podría complementar los ingresos de ese minijob con el subsidio por desempleo.

En definitiva, habría que plantearse la viabilidad de este sistema, ya que contribuiría a la creación de una fuente de ingresos para aquellas personas que más lo necesiten, sobre todo hoy en día en nuestro país. El modo de implantarlo sería complicado y sobre todo, objetivo de críticas, pero lo que está claro es que nuestro país necesita un cambio. España necesita más y mejores políticas de empleo, sobre todo activas, para que en futuras recesiones, no vuelva a sufrir tanto nuestro mercado laboral, sino que aumente el empleo, como ha sido el caso de Alemania durante la crisis.

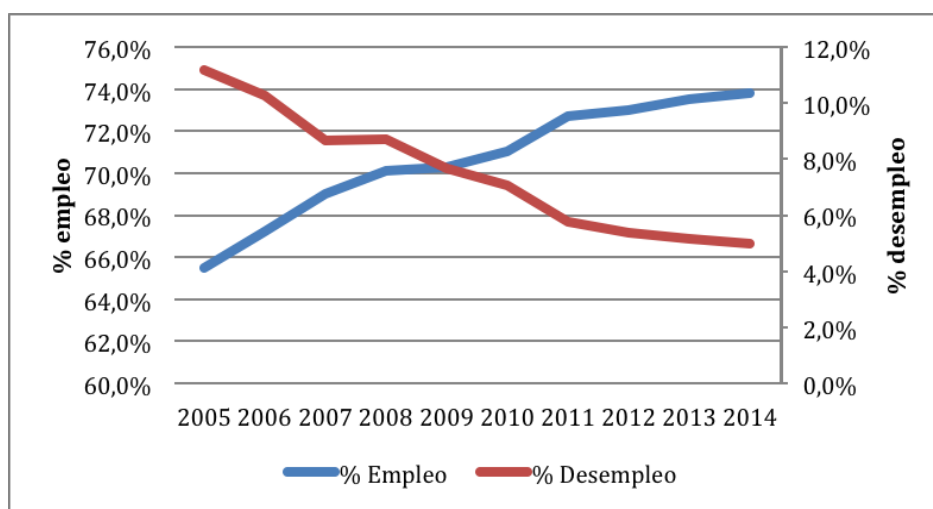
4.3 ¿POR QUÉ UNOS TANTO Y OTROS TAN POCO?

Ahora pasaremos a analizar los diferentes efectos que han tenido unas reformas tan similares en unos países tan dispares, como son Alemania y España. Para ello, realizaremos una comparativa de las consecuencias en los mercados laborales de estos países, que enfatice las virtudes y carencias estructurales de los mismos.

4.3.1 Consecuencias positivas de las reformas

Por un lado, en Alemania, se terminaron de implantar las cuatro medidas recogidas dentro de la reforma laboral Hartz IV en 2005, por ello, en el siguiente gráfico, analizaremos la evolución del empleo y del desempleo en el país desde ese año hasta el año 2014.

Gráfico XIV: Evolución del empleo vs evolución del desempleo en Alemania. Periodo 2005-2014. Tasas de empleo y desempleo en relación al total de la población activa



Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE

Podemos observar que la tasa de empleo crece de forma positiva y exponencial, aumentando en casi 10 puntos porcentuales entre 2005 y 2014. Con el nivel de desempleo ocurre justo lo contrario y la caída del mismo es evidente. Ni siquiera observamos ningún aumento en el nivel de desempleo a raíz de la crisis, es más, en el año 2014, solamente el 5% de la población activa alemana está desempleada, frente al 11,2% del año 2005.

Según el Instituto de Estudios Económicos (2013), el balance de las reformas en Alemania es positivo. Esto es evidente en base a la caída en el nivel de desempleo que acabamos de analizar pero además de beneficiar “tanto a las personas mayores, como a las mujeres y a los jóvenes”. La idílica situación del país germano no sólo se debe a la reforma estructural que se llevó a cabo en el año 2003, sino que, apunta el estudio, “también han contribuido a ello la buena situación coyuntural y el estancamiento de la oferta de mano de obra por razones demográficas”. Además, en el mismo informe destacan que en el año 2000, anterior a las reformas, para mantener un nivel de empleo constante era preciso que el PIB aumentara en un 1,9% y en 2011, sin embargo, con un incremento del 1,4% ya era suficiente.

A pesar de la dificultad que supone analizar la relación entre la reforma del 2003 y la fortaleza actual del mercado laboral actual, se han llevado a cabo numerosos estudios econométricos con el fin de poner a analizar esta relación. En este sentido, Kingler y Rothe (2010), consiguen demostrar en su estudio que las reformas de Peter Hartz, especialmente las dos primeras, han contribuido en aproximadamente un 20% a la eficiencia entre la oferta y la demanda de trabajo. En otro estudio elaborado por Fahr y Sunde (2009) coinciden con lo anterior y añaden la tercera de las medidas (Hartz III) para afirmar que efectivamente, han impactado positivamente al proceso de creación de empleo, acelerando las salidas del desempleo al empleo en comparación con periodos anteriores a las reformas.

Por otro lado, en el caso de España, todavía es pronto para poder analizar los diferentes efectos de la reforma. Sin embargo, como efecto positivo, destacamos el aumento en el nivel de autoempleo en nuestro país. Esto

significaría que las medidas introducidas en la reforma laboral, en relación al apoyo a los emprendedores, han surtido efecto. Según datos de la OCDE, el porcentaje de autoempleo pasa del 16,48% en 2011 al 17,40% en 2012 y continuó aumentando, ya que en el año 2013 el porcentaje de autoempleo sobre el nivel de empleo total se situó en casi un 18%. Sin embargo, esto podría deberse también en parte a la baja demanda de trabajo por parte de las empresas de nuestro país, aunque el incremento desde la reforma es evidente, por lo que creemos que está fuertemente relacionado con la misma.

Con el objetivo de flexibilizar el mercado laboral español, la reforma laboral del 2012 hace especial hincapié en la baja tasa de contratos a tiempo parcial y en la alta tasa de temporalidad que sufre nuestro país, en comparación con el resto de países europeos. Analizando los datos de la OCDE, vemos como la tasa de empleo a tiempo parcial, que se situaba en un 12,66% en 2011, aumenta en 2012 un 6,7% con respecto al año anterior. Cabe destacar que un aumento de esta tasa es algo positivo si es debido a una decisión de las empresas, en lugar de tener que recurrir al despido. Sin embargo, es posible que este impacto sea negativo para los trabajadores, ya que en muchas ocasiones no es voluntad de ellos tener un contrato a tiempo parcial. En relación a los contratos temporales, podríamos decir que la reforma ha sido positiva en este sentido, ya que en 2011, la tasa de temporalidad se situaba en un 25,13% y en 2012 y también en 2013 caen, hasta situarse en un 23,14% en este último año. Sin embargo, esta recuperación no se está producido con la rapidez necesaria.

Por último, cabe destacar que economistas alemanes como Sinn (2013) y Wolf (2014) aplauden la reforma española del 2012 pero piensan que no es suficiente, sino que creen que el mercado laboral español tiene que liberalizarse todavía más, flexibilizar aún más los salarios a la baja y llevar a cabo una devaluación interna. Por lo tanto recomiendan firmemente que España continúe en la misma línea que hasta ahora y termine por implantar algo que le faltó a la reforma del 2012, como podrí los minijobs.

4.3.2 Consecuencias negativas de las reformas

Por un lado, cabe destacar que la reforma alemana Hartz IV ha sido objeto de críticas por muchos economistas desde que se implantó en Alemania en el año 2003. Han sido muchas las personas que han salido beneficiadas, pero la pregunta es, ¿a qué precio?

En **Alemania**, desde la reforma Hartz IV, se incrementó la presión sobre los salarios a la baja y como consecuencia, los costes laborales unitarios no aumentaron, lo cual provocó que aumentaran las exportaciones y por tanto, se demandara más trabajo (Akyol, Neugart y Pichler, 2013). Esto significaría que, según este estudio, el aumento en el nivel de empleo de Alemania no está del todo relacionado con esta reforma.

Haciendo referencia a los subsidios destinados a incrementar el nivel de autoempleo en Alemania (conocidos como “Me-Inc”), podríamos decir que, a diferencia de España, en el país germano el efecto de la reforma del año 2003 no tiene el efecto deseado sobre el nivel de autoempleo. Esto es así ya que, analizando los datos proporcionados por la OCDE, el nivel de autoempleo en Alemania se situaba en un 12,45% en el año 2005 (año en el que se terminan de implantar las cuatro medidas de la reforma de Peter Hartz) y cayó sutilmente en el 2006 y se situó en un 12,21%. De hecho, el nivel de autoempleo en Alemania ha seguido cayendo hasta situarse en un 11,24% en el año 2013.

Por último, dejando a un lado las consecuencias más puramente económicas, muchos son los que consideran que los minijobs han generalizado “la precariedad laboral y el subempleo” (Poch, 2011). Algunos consideran que Angela Merkel maquilla la cifra de paro de su país con los minijobs y que la sociedad alemana en su conjunto ha sido profundamente afectada por esta reforma (Mínguez, 2012). Autores como Campaniello (2013) hace referencia a un artículo del periódico alemán *Die Zeit* titulado “Un drama se prepara” en el cual se informa de que millones de personas con minijobs en Alemania, no tendrán acceso a la pensión de jubilación.

Por otro lado, en **España**, solamente han pasado tres años desde que se aprobó la reforma, por lo tanto, es complicado todavía analizar las consecuencias de la misma. Sin embargo, y como aspecto más importante, hablaremos del nivel de paro a raíz de la reforma. No sólo no bajó el desempleo tras la reforma de 2012, sino que aumentó en 2013 con respecto al año anterior, situándose en una cifra histórica, la más alta de los últimos 15 años, un 26,1% del total de la población activa (OCDE, 2015). No obstante, parece que, aunque lentamente, se está frenando la destrucción de puestos de trabajo en nuestro país, ya que la cifra de paro del primer trimestre del año 2015 se sitúa en un 23,8%.

Muchas han sido las críticas al gobierno de Mariano Rajoy por la implantación de esta reforma. Esto es así ya que, y como hemos comentado con anterioridad, el objetivo de la reforma era evitar que se produjeran más despidos, apostando por una flexibilidad interna de las empresas. Sin embargo, ocurrió justo lo contrario, se abarató el coste de los despidos y en este sentido, aumentaron, como también va aumentando la precariedad laboral y el debilitamiento de las condiciones laborales y salariales, de los trabajadores (Fundación 1º de Mayo, 2013).

4.3.3 ¿Por qué los efectos son tan dispares?

Ahora nos centraremos en explicar, de forma general, el por qué de las diferencias en el comportamiento de los mercados laborales de ambos países, sobre todo en lo que se refiere al objetivo fundamental: reducir la tasa de desempleo total.

Por un lado, cabe destacar la gran diferencia existente entre las economías de ambos países. Según Gracia (2012), Alemania tiene un grado de apertura comercial mayor que España, no solo por la fortaleza de su estructura exportadora, sino porque se considera una economía que cuenta con una mayor diversificación productiva. Esto le ha permitido, por tanto, tener más capacidad de financiación y una posición acreedora. Con la reforma implantada

por el expresidente Schröder, como ya hemos comentado, se flexibilizaron los salarios a la baja y, al no aumentar los costes laborales unitarios y debido a la capacidad productiva alemana, se comenzó a exportar más, por lo que la demanda de trabajo siguió aumentando. En el caso de España, importamos más que exportamos, contamos con una debilidad estructural en alta tecnología, por lo que se profundiza nuestra dependencia de financiación externa (Gracia, 2012). Además, “la productividad de la mano de obra tiene un comportamiento anticíclico que eleva los costes de producción en las fases de crecimiento económico y reduce la competitividad exterior” (Mingorance et al., 2015). Por lo tanto, una mayor especialización en sectores de baja tecnología, hacen que se cree empleo poco cualificado en fases expansivas y se destruya en las fases recesivas

Por otro lado, es importante también mencionar que las consecuencias de unas reformas tan similares en ambos países, además de ser diferentes debido al carácter productivo de los mismos, también se podrían explicar en relación a la política fiscal llevada a cabo por Alemania entre los años 2000 y 2005. Debido a la reducción e incluso, en algunos casos, la eliminación de los impuestos sobre la renta y las contribuciones a la Seguridad Social sobre todo en el caso de los minijobs, se podría decir que durante esos años, Alemania llevó a cabo una política fiscal expansiva de bajada de impuestos. De hecho, según datos de la OCDE, en el año 2000 el impuesto sobre la renta representaba un 9,19% del PIB y en el año 2005 un 7,82%. Además, también cae el impuesto sobre productos y servicios, aunque ligeramente. En relación al gasto público, este aumenta en esos años, pasando de un 45,1% del PIB en el 2000 a un 46,9% en el año 2005. Podríamos decir por tanto, que Alemania durante esos años llevó a cabo una política fiscal expansiva de reducción de impuestos y aumento de gasto público (Ortiz de Zárate, 2015). En contraposición, en España actualmente, se está llevando a cabo una política fiscal restrictiva motivada por la tendencia hacia la austeridad promovida por el Banco Central Europeo (BCE) con el objetivo de reducir el déficit público de nuestro país.

Por lo tanto, las diferencias entre el comportamiento de los mercados laborales de Alemania y España se podrían explicar en base a dos motivos

fundamentales. En primer lugar, por las diferencias entre las estructuras productivas de ambos países, teniendo Alemania una mayor capacidad para demandar trabajo. En segundo lugar, probablemente Alemania, empleando una política fiscal expansiva a la vez que introdujo una profunda reforma laboral, hizo que aumentara la producción y la demanda agregada, por lo que cayó el nivel de desempleo. En España, sin embargo, se introduce una nueva reforma laboral similar en un contexto diferente, marcado por una oleada de austeridad, que como consecuencia hace que caiga la producción y demanda agregada y por tanto, aumente el nivel de desempleo.

5. CONCLUSIONES

El último auge económico que vivió el mercado laboral español estuvo marcado por un modelo de crecimiento basado especialmente en el sector de la construcción. Esta rama de actividad, caracterizada por atraer mano de obra no cualificada creó muchos puestos de trabajo, bien remunerados y fomentó el abandono escolar de muchos jóvenes en nuestro país. Sin embargo, con el estallido de la crisis crediticia mundial en el año 2008, el sector de la construcción, motor de la economía española hasta entonces, fue el principal afectado. Era tal su vulnerabilidad que representó la destrucción de más de dos millones de puestos de trabajo.

Desde entonces, gran parte de los jóvenes que abandonaron su formación para encontrar una fuente de ingresos rápida y fácil en la construcción, son los que representan hoy al alto número de parados jóvenes y poco cualificados de nuestro país. Las características de este colectivo suponen que sea más complicado que vuelvan a incorporarse al mercado laboral, ya que su única experiencia laboral proviene de un sector que está hoy en día estancado. Además, si analizamos la cifra de desempleo de larga duración de España, vemos que es de las más altas de los países de la OCDE, aunque en este caso, los más afectados son los parados de edades más avanzadas. Podríamos decir que el desempleo adulto es masivo en nuestro país.

Sin embargo, aunque los parados con bajos niveles de cualificación están siendo los más afectados, cabe destacar que no son los únicos. La cifra de paro juvenil es, en general, demasiado alta. Esto ha creado un ambiente de desesperanza y frustración que ha llevado a que muchos jóvenes, cualificados, se vayan del país en busca de mejores oportunidades de empleo ya que nuestro mercado laboral no parece ser capaz de absorber el talento de este colectivo.

Al contrario de lo que la gente pueda pensar, la crisis ha tenido una consecuencia positiva. Ha servido para poner en evidencia la insostenibilidad del sistema laboral español. Es normal que debido a una crisis, se destruyan

puestos de trabajo, sin embargo, en España se ha hecho más rápidamente que en otros países y no solo eso, sino que el sistema no parece ser el adecuado para agilizar la colocación del masivo número de desempleados.

Dada la gravedad de la situación actual, resulta inevitable compararnos con Alemania, ya que la solidez de su mercado laboral ha conducido a que el país germano roce a día de hoy el pleno empleo. Muchos atribuyen el éxito del empleo en Alemania a la reforma laboral Hartz IV aprobada en el año 2003. En este sentido, la última reforma laboral española del año 2012 tenía las mismas bases y objetivos que la alemana hace más de una década.

Muchas eran las similitudes de ambas reformas, entre ellas, la importancia de la inserción de los jóvenes al mercado laboral empleando mejores sistemas de formación, un mayor protagonismo para las ETT y un mayor empleo de contratos indefinidos y a tiempo parcial.

Aunque muchas medidas eran casi idénticas, se llevaron a cabo de forma diferente. En primer lugar, con la última reforma española se pretende aumentar el grado de flexibilización interna de las empresas, ofreciéndoles la opción de convertir contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, con el fin de evitar que recurran al despido. Esto mismo se hizo en Alemania también, aunque de forma mucho más concreta que en España. En Alemania se introdujo una nueva modalidad de contratación, los “minijobs”, que iban sobre todo dirigidos a jóvenes y personas con poca cualificación. En segundo lugar, Alemania llevó a cabo más y mejores políticas activas de empleo, ofreciendo una atención más personalizada a los parados desde las oficinas de empleo, además de llevar a cabo una formación constante de los mismos. En tercer lugar, Alemania fusionó los sistemas de subsidios por desempleo con las prestaciones de ayuda social, con el fin de atender a aquellos hogares más desfavorecidos. Por último, los requisitos para la concesión del paro eran mucho más rigurosos en Alemania que los actuales en España.

Sin embargo, los efectos que tuvieron unas reformas muy similares en el comportamiento de los mercados laborales de ambos países han sido muy

dispar. Esto se debe fundamentalmente a dos razones principales. En primer lugar, la diferencia en las estructuras productivas de ambos países, teniendo Alemania una mayor capacidad para demandar trabajo dado su carácter exportador y diversidad productiva. En el caso de España, no contamos con una economía tan diversificada, sino que, nos especializamos en sectores con baja tecnología que hace que se cree empleo poco cualificado cuando las cosas van bien y se destruya más y más rápidamente cuando las cosas van mal. En segundo lugar cabe destacar el diferente contexto en el que se aplicaron ambas reformas. Alemania, del año 2000 a 2005 llevó a cabo una política fiscal expansiva de reducción de impuestos y aumento de gasto público, lo que hizo que aumentara la producción y demanda agregada y por tanto aumentara el nivel de empleo. Sin embargo, España a día de hoy lleva a cabo una política fiscal restrictiva, marcada por la austeridad a la que se tienen que enfrentar los países europeos que todavía siguen sufriendo las consecuencias de la crisis.

Con todo esto podríamos afirmar que actualmente, la reforma laboral de Peter Hartz no sería viable en España, o al menos no todavía. Para que pudiera serlo, debería de incluirse un sistema que atendiera a ese colectivo joven y poco cualificado que tanto está sufriendo en nuestro país y representa el futuro del mismo. Además, la implantación de una modalidad de contrato como los minijobs podría ser interesante para aquellas personas que en fases recesivas de la economía, necesitan una fuente de ingresos extra, fomentando así el pluriempleo. España necesita motivar a su población y debería de hacerlo como hizo Alemania, con políticas activas, mejorando los sistemas de formación y ofreciendo incentivos a las agencias de empleo para que agilicen la colocación de los desempleados.

De todas formas, y dejando a un lado el debate sobre si el problema laboral español es coyuntural o estructural, lo que está claro es que es inviable a día de hoy emplear una reforma laboral como la alemana, debido a la gran diferencia que presenta en relación a la estructura productiva y, sobre todo, por los diferentes contextos en los que se aplica.

6. BILIOGRAFIA

- Akyol, M., Neugart, M. y Pichler, S. (2013). Were the Hartz Reforms Responsible for the Improved Performance of the German Labour Market?. *Economic Affairs*, 33(1), pp.34-47.
- Aller, M. (2013). Mini-midi jobs, empleo a tiempo parcial, jornada reducida subvencionada, desempleo parcial....la expansión de figuras de borrosos contornos entre empleo y paro y la persistencia de un modelo diferenciado de división sexual del trabajo (y empleo) en Alemania. *IV Congreso REPS 2013*.
- Arrieta, E. (2015). 'Minijobs' para mayores de 65 años, ¿la solución?. *Expansión*. [online] Disponible en: <http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2015/05/18/555a1b47ca4741ec2b8b45aa.html> [Consulta 29 Mayo 2015].
- Barbería, J. (2009). Generación "nini" ni estudia, ni trabaja. *El País*. [online] Disponible en: http://elpais.com/diario/2009/06/22/sociedad/1245621601_850215.html [Consulta 20 Mayo 2015].
- Bayón, S., Corrales, H. y Ogando, O. (2012). Factores condicionantes del abandono temprano del sistema educativo en las comunidades autónomas españolas. *International Conference on Regional Science*.
- Boe.es, (2015). BOE.es - Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. [online] Disponible en: <http://www.boe.es>
- Caliendo, M. y Wrohlich, K. (2010). Evaluating the German 'Mini-Job' reform using a natural experiment. *Applied Economics*, 42(19), pp.2475-2489.
- Calvo, A. (2008). LA CRISIS DE LAS HIPOTECAS SUBPRIME Y EL RIESGO DE CREDIT CRUNCH. *Revista de Economía Mundial*, 18, pp.195-204.
- Campaniello, H. (2013). La cara oculta alemana: pobreza y precariedad laboral creciente. [online] *Telam.com.ar*. Disponible en: <http://www.telam.com.ar/notas/201309/33464-la-cara-oculta-alemana-pobreza-y-precariedad-laboral-creciente.html> [Consulta 31 Mayo 2015].
- Consejería de Empleo e Inmigración, (2010) Sanciones a los beneficiarios de la prestación por desempleo no contributiva. (2010). [online] Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/alemania/consejeria/publicaciones/Public5/84.pdf> [Consulta 29 Mayo 2015].

Contabilidad-empresa.com, (2012). *MercadeBlog: Un Blog de Contabilidad, Empresa, Economía y Finanzas: La Triste Historia de LaS ReformaS LaboraleS*. [online] Disponible en: <http://www.contabilidad-empresa.com/2012/04/la-triste-historia-de-las-reformas.html> [Consulta 16 Mayo 2015].

Cruz, M., Somarriba, N. and Negro, A. (2012). Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica. *Estudios de Economía Aplicada*, 30(1), pp.261-282.

Data.oecd.org, (2015). Jobs - OECD Data. [online] Disponible en: <https://data.oecd.org/jobs.htm>

De La Torre, F. (2014). *¿Hacienda somos todos?*. 2ª ed. [Barcelona]: Debate, pp.28-34.

Doménech, R. (2011). *El impacto económico de la construcción y de la actividad inmobiliaria*. [online] Bbvaresearch.com. Disponible en: https://www.bbvaresearch.com/KETD/fbin/mult/111017_Elimpactoeconomicodelaconstruccion_tcm346-272580.pdf?ts=24102011 [Consulta 16 Mayo 2015].

El Economista, (2012). ¿Por qué causas le pueden retirar el paro? Rechazar ofertas ya es motivo de sanción. [online] Disponible en: <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/3764617/02/12/Por-que-causas-le-pueden-retirar-el-paro-Rechazar-una-oferta-ya-es-motivo-de-sancion.html> [Consulta 29 May o2015].

El Economista, (2014). Récord de pluriempleo en Alemania: ya son más de tres millones de personas Leer más: Récord de pluriempleo en Alemania: ya son más de tres millones de personas - elEconomista.es <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/5646486/03/14/Record-historico-de-pluriempleo-en-Alemania-ya-son-mas-de-tres-millones-de-personas.html#Kku8lCaAoCbalbnH>. [online] Disponible en: <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/5646486/03/14/Record-historico-de-pluriempleo-en-Alemania-ya-son-mas-de-tres-millones-de-personas.html#Kku8yoGj8R2ppnG> [Consulta 29 Mayo 2015].

Empleo.gob.es, (2015). Fondo de Garantía Salarial - Qué hacemos - Definición. [online] Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/fogasa/definicion.html> [Consulta 28 Mayo 2015].

- Emprendepyme.net, (2015). ¿Cuánto gana un camarero? | Emprende Pyme. [online] Disponible en: <http://www.emprendepyme.net/cuanto-gana-un-camarero.html> [Consulta 29 Mayo 2015].
- Europa Press, (2014). Los datos del paro del primer trimestre, en cinco gráficos. [online] Disponible en: <http://www.europapress.es/economia/noticia-datos-paro-primer-trimestre-cinco-graficos-20140429125232.html> [Consulta 2 Junio 2015].
- Eurostat, (2015). Unemployment statistics - Statistics Explained. [online] Disponible en: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics [Consulta 2 Junio 2015].
- Expansión, (2014). Ayuda a los parados: 426 euros que se podrán cobrar durante seis meses. [online] Disponible en: <http://www.expansion.com/2014/12/05/economia/1417770682.html> [Consulta 29 Mayo 2015].
- EXPANSIÓN, (2015). La tasa de paro juvenil se ha triplicado durante la crisis. [online] Disponible en: <http://www.expansion.com/economia/2015/03/24/55112f5b22601d477e8b4579.html> [Consulta 20 Mayo 2015].
- Fahr, R. y Sunde, U. (2009). Did the Hartz Reforms Speed-Up the Matching Process? A Macro-Evaluation Using Empirical Matching Functions. *German Economic Review*, 10(3), pp.284-316.
- Federal Reserve Bank of San Francisco, (2015). *Why did the Federal Reserve System lower the federal funds and discount rates below 2 percent in 2001?*. [online] Disponible en: <http://www.frbsf.org/education/publications/doctor-econ/2002/january/federal-funds-discount-rate-2001> [Consulta 15 Mayo 2015].
- Fondo Monetario Internacional, (2015). Perspectivas de la economía mundial: crecimiento dispar; factores a corto y largo plazo. [online] Available at: <http://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/weo/2015/01/pdf/texts.pdf> [Accessed 2 Junio 2015].
- Fundación 1º de Mayo, (2013). Un análisis cuantificado de los efectos de la reforma laboral sobre el empleo. Colección Estudios. [online] Madrid. Disponible en: http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99922/doc146846_Un_analisis_cuantificado_de_los_efectos_de_la_reforma_laboral_sobre_el_empleo.pdf [Consulta 31 Mayo 2015].

- Gil, J. (2013). Servir mesas 12 horas al día por un salario de 500 euros. *El País*. [online] Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2013/08/24/empleo/1377370312_809579.html [Consulta 29 Mayo 2015].
- Gracia, M. (2012). Crisis y asimetrías estructurales en la UE: el caso de Alemania y España. Universidad Complutense de Madrid (UCM). [online] Disponible en: <http://xivrem.ujaen.es/wp-content/uploads/2012/05/76-R-065M208.pdf>.
- Instituto de Estudios Económicos, (2013). Las reformas en Alemania diez años después: un balance positivo. [online] Disponible en: <http://www.ieemadrid.es/sala-de-prensa/las-notas-del-iee/las-reformas-en-alemania-diez-anos-despues-un-bal.html> [Consulta 2 Junio 2015].
- Ine.es, (2015). Instituto Nacional de Estadística. (Spanish Statistical Office). [online] Disponible en: <http://www.ine.es>
- Klinger, S. and Rothe, T. (2012). The Impact of Labour Market Reforms and Economic Performance on the Matching of the Short-term and the Long-term Unemployed. *Scott. J. Polit. Econ.*, 59(1), pp.90-114.
- Mingorance-Arnáiz, A. and Pampillón, R. (2015). Mitos y realidades del mercado de trabajo español. *Estudios de Economía Aplicada*, 33-1, pp.223-258.
- Mínguez, A. (2012). Merkel maquilla los datos del paro con los 'minijobs' y 'subempleos'. *El Confidencial*. [online] Disponible en: http://www.elconfidencial.com/mundo/2012-02-09/merkel-maquilla-los-datos-del-paro-con-los-minijobs-y-subempleos_611784/ [Consulta 31 Mayo 2015].
- Minijob-zentrale.de, (2015). Minijob-Zentrale - Verdienstgrenzen. [online] Disponible en: http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/04_450_euro_minijob/02_verdienstgrenzen/node.html [Consulta 29 Mayo 2015].
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, (2010). Informe del gobierno sobre la cesión de trabajadores. Alemania. (2010). [online] Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista135/109.pdf> [Consulta 29 Mayo 2015].
- Mora, J. (2013). Jóvenes, cualificados e inmigrantes. *ABC*. [online] Disponible en: <http://www.abc.es/espana/20130224/abci-espanoles-emigran-201302231310.html> [Accessed 20 Mayo 2015].

- Moral, J., García, F. and Bote, V. (2012). Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial?. *Estudios de economía aplicada*, 30(1), pp.209-236.
- Organización Internacional del Trabajo, (2015). Perspectivas Laborales y Sociales en el Mundo. [online] Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337072.pdf [Consulta 31 Mayo 2015].
- Ortiz de Zárate, R. (2015). CIDOB. [online] CIDOB. Disponible en: http://www.cidob.org/biografias_lideres_politicos/europa/alemania/gerhard_schroeder [Consulta 31 Mayo 2015].
- PARDO, P. (2015). *El FMI mejora en medio punto la previsión de crecimiento de España para este año y la sitúa en el 2,5%*. [online] ELMUNDO. Disponible en: <http://www.elmundo.es/economia/2015/04/14/552d11d2ca47412f0b8b4575.html> [Consulta 15 Mayo 2015].
- Pérez-Lanzac, C. (2014). La apatía de un "nini". *El País*. [online] Disponible en: http://politica.elpais.com/politica/2014/10/22/actualidad/1413974500_362946.html [Consulta 20 Mayo 2015].
- Planas-Lladó, A., Soler-Masó, P. and Feixa-Pàmpols, C. (2014). Juventud, políticas públicas y crisis en España: ¿Triángulo mágico o triángulo de las bermudas?. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 12(2), pp.551-564.
- Poch, R. (2011). Alemania tiene 7,3 millones de trabajadores precarios. *La Vanguardia*. [online] Disponible en: <http://www.lavanguardia.com/economia/20111213/54241058256/alemania-tiene-7-3-millones-trabajadores-precarios.html> [Consulta 2 Junio. 2015].
- Ramos, F. (2013). Alemania y las reformas Hartz. [Blog] *Globalhisco*. Disponible en: <http://globalhisco.blogspot.com.es/2013/09/alemania-y-las-reformas-hartz.html> [Consulta 22 May 2015].
- Raya, P. (2011). ¿Por qué es tan baja la tasa de paro en Alemania?. *Extoikos*, 3, pp.81-85.
- Rivera Rios, M. (2014). Crisis inmobiliaria, recesión y endeudamiento masivo, 2002-2011. *Estudios Regionales en Economía, Población y Desarrollo*, (21), pp.3-29.

- Ruesga, S., Da Silva, J. y Perez, M. (2015). La Gran Recesión y sus efectos sobre la eficiencia del mercado laboral. Un estudio aplicado a nivel regional para determinar el mismatch agregado en España. *Estudios de Economía Aplicada*, 33(1), pp.175-200.
- Salas, C. (2014). *Peter Hartz: ¿podrá el creador de los minijobs dar trabajo a todos los jóvenes de Europa?*. [online] Teinteresa.es. Disponible en: http://www.teinteresa.es/mundo/Peter_Hartz-Alemania-minijobs_0_1163283693.html [Consulta 22 Mayo 2015].
- Salo, A. (2011). *Españistan*. [video] Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=WcbKHPBL5G8> [Consulta 17 Mayo 2015].
- Shiller, R. (2008). *The subprime solution*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Sinn, H. (2013). “España tendrá 10 años más de crisis y una devaluación interna del 30%”.
- Spengler, V. (2015). *EL DESARROLLO DE LA SOCIALDEMOCRACIA EN ALEMANIA: 1980-2009*. Licenciatura. Facultad de Filosofía e Historia, Universidad de la Habana.
- Spiegel, (2012). Höhere Verdienstgrenze: Aus dem 400-Euro-Job wird der 450-Euro-Job. [online] Disponible en: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/450-euro-statt-400-euro-verdienstgrenze-fuer-minijobs-wird-erhoeht-a-863393.html> [Consulta 29 Mayo 2015].
- Steiner, V. and Wrohlich, K. (2005). Work Incentives and Labor Supply Effects of the ‘Mini-Jobs Reform’ in Germany. *Empirica*, 32(1), pp.91-116.
- TORRES, R. (2013). Introducción: los mercados de trabajo europeos y la crisis económica. *Revista Internacional del Trabajo*, 132(2), pp.191-197.
- Trabajo Fuera de España, (2014). ¿Qué es HARTZ IV?. [online] Disponible en: <http://xn--trabajofueradeespaa-d4b.com/articulos/que-es-hartz-iv/> [Consulta 29 Mayo 2015].
- Wolf, M. (2014). Reform alone is no solution for the eurozone. *Financial Times*.
- World Economic Forum, (2015). World Economic Forum on the Middle East and North Africa 2015. [online] Disponible en: <http://www.weforum.org/> [Consulta 24 Mayo 2015].