



UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA

TRABAJO FIN DE MASTER

MASTER DE ACCESO A LA ABOGACÍA

Alumno

Álvaro Prieto Sánchez

Tutora

Eugenia Revilla Esteve

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. HISTORIA DE LAS REFORMAS LABORALES. MOTIVOS	5
3. ANÁLISIS DE LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS. DEL ET DE 1980 A LA REFORMA DE 2012.....	8
3.1 LA REFORMA DEL '84. PRIMERAS MODIFICACIONES.....	9
3.2 LA REFORMA DEL '92. EL "DECRETAZO".....	10
3.3 LA REFORMA DE 2010. EL "TIJERETAZO".....	11
3.4 "LA GRAN REFORMA LABORAL" DE 2012.....	13
4. CONTRATO DE FOMENTO A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.....	15
4.1 RESULTADOS Y EVIDENCIAS EMPÍRICAS DEL CFCI.....	16
5. IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO DE LAS REFORMAS LABORALES.....	19
5.1 DEVALUACIÓN SALARIAL.....	20
5.2 DEPRESIÓN DE DEMANDA INTERNA	22
5.3 LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO	23
6. CONCLUSIONES	25
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26

1.- Introducción

El presente trabajo tiene por objeto el estudio de los diversos cambios legislativos ocurridos en cuanto a materia laboral se refiere, analizando estos desde la creación del Estatuto del Trabajador del año 1980 así como los Boletines Oficiales que los aprueban, interesando los motivos de las reformas que en ellos se exponen.

La importancia de dicho Estatuto tiene su germen en la Constitución Española, en concreto su artículo 35.2, por el que se establece que “La Ley regulará un Estatuto de los Trabajadores”, precepto que vendría a desarrollarse en modo definitivo a través de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980.

Desde esta aprobación, se han realizado más de 50 reformas, motivo por el cual resulta de gran interés el desarrollo del presente estudio. Como resulta evidente, no se van a pormenorizar las cincuenta reformas, habida cuenta de la extensión que ello supondría, sino que vamos a centralizar el foco de interés en las más significativas, destacando la primera reforma llevada a cabo en 1984 y la ya no tan reciente pero sí cercana del año 2012.

Curiosamente otros países europeos han adoptado medidas similares a las tomadas por España. Sin alejarnos mucho de la península el gobierno socialista de François Hollande realizó una reforma laboral de gran similitud a las realizadas por nuestros gobernantes, de modo que se ha fomentado la temporalidad y abaratado el despido como viene ocurriendo desde las primeras modificaciones sufridas en España, habiendo alcanzado tasas de desempleo de más del 20% de la población activa.

2.- Historia de las reformas laborales. ¿Motivos reales?

Una vez planteada la cuestión de si una reforma laboral hará descender el empleo o no, si el despido fomentará la contratación, si el descenso salarial impedirá el despido, y otras tantas dudas que surgen antes o incluso después de la reforma, una cosa es evidente y cierta: Los datos del BOE de reformas anteriores puede arrojar algo de luz a todas estas cuestiones. En ellos queda constancia de los cambios acaecidos en cada reforma y, más esclarecedor todavía, de lo que con ella se pretendía.

De especial interés para ello resulta consultar la “Exposición de motivos” que antecede al articulado que, si bien es suprimido en la versión impresa de las leyes, se entiende que por ahorrar en extensión, es completamente consultable en el propio BOE. Vamos a analizar las que resultan más interesantes en los últimos años y que reflejan las necesidades e inquietudes de la época en que se aprobaron:

1984: *“La adaptación del marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española, tras la **crisis económica del último decenio, constituye una necesidad imperiosa** en orden a conseguir que las perspectivas de un crecimiento económico futuro, más sustancial que el de los últimos años, se traduzcan en la **creación del mayor número de empleos posibles**, objetivo fundamental y prioritario del programa del Gobierno.*

A lograrlo se dirigen las modificaciones que la Ley introduce en el Título primero, las Disposiciones Adicionales primera y segunda, la derogación del artículo 56 punto 4, la disposición transitoria tercera y la incorporación de dos nuevas Disposiciones Adicionales, 7. y 8., al Estatuto de los Trabajadores.

*El objetivo central de estas modificaciones es dotar al marco legal de una mayor claridad y **estabilidad para reducir la incertidumbre** empresarial de las actuaciones que conducen a la creación de nuevos puestos de trabajo y en el necesario ajuste de la demanda a las características de la oferta de trabajo. Al mismo tiempo se persigue facilitar la inserción de jóvenes trabajadores y **la vuelta de trabajadores desempleados a puestos de trabajo** generados por el proceso productivo.*

*La intensidad alcanzada por el **paro juvenil** aconseja perfeccionar las formas contractuales que permiten la integración progresiva de estos colectivos en el trabajo, a través de los contratos en prácticas y para la formación los contratos a tiempo parcial y la nueva figura del contrato de relevo. Todas ellas son formas ampliamente utilizadas en los países occidentales, en los que también se observa una situación de paro juvenil preocupante, como medio para que los jóvenes encuentren la posibilidad de una etapa de adaptación al trabajo a la salida del sistema educativo y para que se creen puestos de trabajo que les permitan familiarizarse con la vida laboral y completar su formación a través del trabajo.”¹*

1994: *“La **gravedad de la situación económica** y su incidencia en el mercado de trabajo concede prioridad a la necesidad de acometer, de manera decidida y **urgente**, la reforma de las relaciones laborales con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo.*

El Gobierno, convencido de que las políticas que deben adoptarse para conseguir tales objetivos exigen cambios estructurales profundos y el esfuerzo solidario de todos los agentes involucrados en su

¹ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-17436>

adopción y aplicación, convocó a los agentes sociales para la búsqueda consensuada de soluciones, que de antemano sabía que no serían fáciles aunque sí de urgente aplicación.

*Es imposible ignorar que para recuperar la senda del **crecimiento económico y mejorar la competitividad de las empresas**, como base imprescindible del mantenimiento y de la creación de empleo, junto a medidas de carácter estrictamente económico, es necesario abordar la reforma del marco de relaciones laborales, para, salvaguardando el necesario equilibrio de quienes las protagonizan, permitir con su intervención la permanente adaptabilidad a las circunstancias cambiantes de los procesos productivos y las innovaciones tecnológicas.*

*Aunque los objetivos que se persiguen con la reforma son globales y exigen una profunda modificación del Estatuto de los Trabajadores, algunas de las medidas que se proponen en dicho contexto, tendentes a optimizar las posibilidades de colocación existentes, favorecer la **inserción laboral de los jóvenes** sin formación profesional específica o sin experiencia laboral o posibilitar el trabajo de un mayor número de personas, exigieron adelantar su adopción mediante un Real Decreto-ley, no sólo por razones de **urgencia** sino, además, para no dejar abierto un marco de expectativas y un cuadro transitorio de contratación que repercutieran desfavorablemente en el empleo.”²*

2010: *“La **crisis financiera y económica** de origen internacional que se ha desarrollado desde principios de 2008 ha quebrado la larga senda de crecimiento económico y del empleo que vivió la economía española desde mediados de los noventa y ha tenido como consecuencia más grave una intensa destrucción de empleo y el consecuente aumento del desempleo.*

Las cifras a este respecto son esclarecedoras. En los últimos dos años se han perdido en nuestro país más de dos millones de puestos de trabajo y el desempleo ha crecido en casi dos millones y medio de personas, lo que ha duplicado la tasa de paro hasta acercarse al 20%. Un desempleo de esa magnitud constituye el primer problema para los ciudadanos y sus familias y supone un lastre inasumible a medio plazo para el desarrollo económico y para la vertebración social de nuestro país.

*Por ello, recuperar la senda de la creación de empleo y **reducir el desempleo** constituye en estos momentos una exigencia unánime del conjunto de la sociedad y, en consecuencia, debe constituir el objetivo último fundamental de todas las políticas públicas.*

[...]

Las modificaciones legales que aquí se abordan se inscriben en un marco de reformas más amplio impulsado por el Gobierno, integradas en la denominada Estrategia de Economía Sostenible, presentada el pasado 2 de diciembre por el Presidente del Gobierno en el Congreso de los Diputados para acelerar la renovación de nuestro modelo productivo. Un escenario de reformas estructurales de amplio espectro destinadas a hacer más resistente nuestra economía frente a las perturbaciones externas, a mejorar su competitividad a medio y largo plazo, a fortalecer los pilares de nuestro estado de bienestar y, en último término, a generar más empleo. La Estrategia de Economía Sostenible incluía el compromiso de realizar una reforma del mercado de trabajo, que se materializa a través de este real decreto-ley.

Por tanto es desde una perspectiva integral, que contemple tanto la totalidad de las actuaciones adoptadas en los últimos dos años como las iniciativas de futuro en marcha, que las medidas incluidas en este real decreto-ley adquieren su completa dimensión.

² <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-11609>

*Esta reforma tiene como objetivo esencial contribuir a la **reducción del desempleo e incrementar la productividad** de la economía española. A estos efectos, se dirige a corregir la dualidad de nuestro mercado de trabajo promoviendo la **estabilidad en el empleo** y a incrementar la flexibilidad interna de las empresas, como aspectos más destacables.*

[...]

*Tercero, elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con **particular atención a los jóvenes**, reordenando para ello la política de bonificaciones a la contratación indefinida para hacerla más eficiente, haciendo más atractivos para empresas y trabajadores los contratos formativos y mejorando los mecanismos de intermediación laboral”³*

2012: *“La **crisis económica** que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español. La gravedad de la **crisis actual** no tiene precedentes. España ha destruido más empleo, y más rápidamente, que las principales economías europeas. Los datos de la última Encuesta de Población Activa describen bien esta situación: la cifra de paro se sitúa en 5.273.600 personas, con un incremento de 295.300 en el cuarto trimestre de 2011 y de 577.000 respecto al cuarto trimestre de 2010. La tasa de paro sube en 1,33 puntos respecto al tercer trimestre y se sitúa en el 22,85%.*

*La destrucción de empleo ha sido más intensa en ciertos colectivos, especialmente los jóvenes cuya tasa de paro entre los menores de 25 años alcanza casi el 50%. La **incertidumbre** a la hora de entrar en el mercado de trabajo, los reducidos sueldos iniciales y la situación económica general están provocando que muchos jóvenes bien formados abandonen el mercado de trabajo español y busquen oportunidades en el extranjero.*

El desempleo de larga duración en España es también más elevado que en otros países y cuenta con un doble impacto negativo. Por un lado, el evidente sobre el colectivo de personas y, por otro, el impacto adicional sobre la productividad agregada de la economía. La duración media del desempleo en España en 2010 fue, según la OCDE, de 14,8 meses, frente a una media para los países de la OCDE de 9,6 y de 7,4 meses para los integrantes del G7.

Este ajuste ha sido especialmente grave para los trabajadores temporales. Mantenemos una tasa de temporalidad de casi el 25%, mucho más elevada que el resto de nuestros socios europeos. La temporalidad media en la UE27 es del 14%, 11 puntos inferior a la española.

La destrucción de empleo durante la última legislatura tiene efectos relevantes sobre el sistema de la Seguridad Social. Desde diciembre de 2007 el número de afiliados ha disminuido en casi 2,5 millones (un 12,5%). A mayor abundamiento, si el gasto medio mensual en prestaciones por desempleo en 2007 fue de 1.280 millones de €, en diciembre de 2011, el gasto ascendió a 2.584 millones.

[...]

*La gravedad de la situación económica y del empleo descrita exige adoptar una reforma inmediata que proporcione a los operadores económicos y laborales un **horizonte de seguridad** jurídica y confianza en el que desenvolverse con certeza para conseguir recuperar el empleo. La extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española para legislar mediante real decreto-ley se justifica por la situación del mercado laboral español. Este real decreto-ley pretende*

³ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-9542

crear las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo y así generar la seguridad necesaria para trabajadores y empresarios, para mercados e inversores.” ⁴

Visto lo anterior, parece evidente que en los 30 años de reformas, la finalidad de aquellas sigue siendo la misma. Sin embargo, los datos oficiales arrojan una productividad multiplicada en todos los sectores debido a los avances tecnológicos. En contra parte, sí han aumentado los precios en un porcentaje muy superior al de los salarios y las condiciones laborales se han visto agravadas y mermadas. Además, el trabajador ha continuado produciendo en mayor medida debido al miedo y el estrés que le produce la situación de crisis y la precariedad laboral y especialmente por el miedo al desempleo.

El principal objetivo de una reforma laboral es la incentivación de una devaluación interna, a través de un descenso salarial que traiga a mejor las exportaciones. Esta lógica supone confundir una devaluación interna con una devaluación de los tipos de cambio, asumiendo erróneamente el salario como un precio más, cuando no es así.

La devaluación del tipo de cambio trae como consecuencia la mejora de exportaciones y reducción de importaciones, por lo que la renta viene incrementada si a su vez se cumple la condición de Marshall-Lerner, según la cual “una devaluación del tipo de cambio tendrá un efecto positivo sobre Balanza Comercial siempre que la suma de las elasticidades-precio de los flujos de exportaciones e importaciones sea superior a la unidad”,⁵ hecho que de manera empírica se cumple generalizadamente. Sin embargo, la devaluación interna promovida por las reformas laborales a través de los salarios, no trae como consecuencia un incremento de renta sino que, con total seguridad, decaiga.

Así pues, puede que la falta de remonte de las crisis sufridas desde el surgimiento del Estatuto del Trabajador venga por un mal enfoque de las reformas laborales, que lejos de solucionar el problema, han precarizado la situación.

3. ANÁLISIS DE LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS. DEL ESTATUTO DE 1980 A LA REFORMA DE 2012

Con las tasas de paro que se daban en el momento, se estructura la primera reforma laboral, para tratar de descender en número de parados en edad activa con el apoyo de la CEOE y los sindicatos. Primeros atisbos de contratación temporal para tratar de modificar los datos desalentadores de desempleo nacional.

Posteriormente y con el gobierno socialista al mando, de la mano de Felipe González, aparecieron las siguientes modificaciones, esta vez sin apoyo de sindicatos ni CEOE. Inicia claramente la precariedad laboral, con un porcentaje de contratos temporales casi total. Claro que, también como resultado aumentó el porcentaje de contrataciones en el país.

Como medida estelar, se aprueba la aparición de las Empresas de Trabajo Temporal, y los despidos colectivos, incluyendo una nueva modalidad de despido, de causas organizativas: las causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor.

⁴ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076

⁵ Lerner, Abba P. (1934 y 1952)

Y sin embargo, la situación no parece mejorar desde aquel momento en lo que a lo laboral se refiere. Nada más lejos. Las condiciones se encrudecen y los trabajos precarios aumentan. La inmigración masiva ayuda a abaratar costes de mano de obra, y como consecuencia, los perfiles más formados emigran a países que conceden una oportunidad laboral decente. El famoso *brain drain*.

Veamos cómo se configuraba en 1980 el Estatuto del Trabajador, y cómo se fue modificando con las posteriores reformas.

<p>ET 1980 Original</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de antigüedad obligatorio del 10% a los 5 años, 25% a los 15 años, 40% a los 20 años y 60% a los 25 o más años. • Plus de nocturnidad obligatorio del 25% entre las 22:00 y las 6:00. • Plus por horas extras obligatorio del 75% y límites de 2 al día, 15 al mes y 100 al año. • El despido verbal y el despido estando de baja eran nulos. • Despido colectivo (ERE) con preaviso de 30 días. • Despido objetivo individual sólo por amortización de puesto y con derecho a readmisión obligatoria si se volviera a crear. Preaviso entre 1 y 3 meses. Despido nulo por no pagar la indemnización o no dar preaviso. • Contrato en prácticas máximo por 1 año y salario al 100%. • Contrato de formación hasta los 18 años y salario al 100%. • Contrato temporal por obra sin duración máxima. • El contrato temporal por exceso de pedidos, etc. máximo por 6 meses y necesaria la autorización del INEM para prorrogarlo. • Excedencia voluntaria entre 2 y 5 años. • Indemnización despido improcedente 45d/año (tope 42 mensualidades) y salarios de tramitación en todo caso. • Jornada máxima de 43h semanales en jornada partida y 42h en continua (pasa a 40h semanales en 1983). Obligación de registrar oficialmente el calendario laboral anual. • Vacaciones 23 días naturales y prioridad para los trabajadores con hijos. • Permiso de maternidad de 14 semanas.
--	---

6

3.1 LA REFORMA DE 1984. PRIMERAS MODIFICACIONES.

Para entender el objetivo de esta primera reforma, que como hemos estudiado en la primera parte y según reza el BOE, era la de crear el mayor número de puestos laborales, analizamos que el número de parados en España, superior a los 2,5 millones, arrojaba un dato característico y sin duda contundente respecto a la situación laboral del país. Por este motivo, la idea era crear el mayor número de trabajos posible. Surge la contratación temporal. La Encuesta de Población Activa del momento (1984) refleja unos datos escalofriantes: tasa de paro del 21,1%, con mayores franjas en las edades de entre 20 y 24 años.⁷

En la propia exposición de motivos se justifica el carácter de urgencia de dicha reforma – no pasemos por alto que se trata de un decreto ley- *“La adaptación del marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española, tras la crisis económica del último decenio, constituye una necesidad imperiosa en orden a conseguir que las perspectivas de un crecimiento económico futuro, más sustancial que el de los últimos años, se traduzcan en la creación del mayor número de puestos de empleos posibles, objetivo fundamental y prioritario de programa del Gobierno”*.

El aspecto principal que refleja esta reforma es la del fomento de la contratación temporal, pues ello ayudaría a la reincorporación de parados de larga duración y a la incorporación de jóvenes al mercado laboral entre otros, lo que sin duda reduciría la tasa de desempleo de aquel momento. La

6 http://laboro-spain.blogspot.com.es/2012/03/las-reformas-laborales-historia-de-un_21.html

7 <https://www.datosmacro.com/paro-epa/espana?dr=1984-12>

medida, que podría llamarse “estrella” fue la creación del Contrato Temporal de Fomento de Empleo. La duración mínima era de 6 meses y máxima de tres años, y se incluía a “*trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados o quien acceda a su primer empleo*”. Se amplía el periodo de Contrato en Prácticas hasta un periodo de cuatro años tras haber obtenido el título.

Dentro de esta reforma, encontramos dos aspectos importantes que desembocaron en protesta, ya que ampliaba el período mínimo de cotización de 10 a 15 años para tener obtener el derecho a pensión contributiva. La base de cálculo de dicha pensión se ampliaba a los últimos 8 años cotizados. Así pues, se trataba de una Ley que abarataba considerablemente la cuantía de las pensiones y además, aumentaba el periodo de cotización, por lo que sería necesario mayor tiempo trabajado.

Como consecuencia, el 20 de Junio del año 1985, se convoca huelga general en el país, en protesta de la primera reforma de las pensiones. Era la primera vez que los sindicatos se revelaban contra el gobierno socialista. CCOO, con el apoyo de la CNT y sin contar con UGT, aunque sí con otros sindicatos minoritarios, aun bajo la amenaza gubernamental de aplicar, si fuese necesario, la fuerza necesaria para el restablecimiento de la situación. Hoy, treinta años después, la situación se asemeja considerablemente.

Posteriormente (1988), se dio una de las mayores huelgas conocidas en España, con el apoyo de 8 millones de personas convocadas por, esta vez sí, por CCOO y UGT, con motivo del plan de empleo juvenil llevado a cabo por el mismo gobierno socialista y que, unilateralmente ideó un contrato laboral para jóvenes de entre 16 y 25 años, que no hubiesen trabajado más de 3 meses, cobrando el SMI y con una bonificación empresarial del 100% de las cuotas de la SS, “fue la tentativa gubernamental de hacer una segunda reforma laboral, previa consulta a las organizaciones patronales, mediante el proyecto de un Plan de Empleo Juvenil, que no iba destinado a mejorar la inserción laboral de los jóvenes, sino a su utilización ocasional para intensificar la precarización, lo que provocó la recuperación de la unidad de acción de los sindicatos.”⁸

1983	<ul style="list-style-type: none"> • La jornada máxima semanal se reduce a 40h. • Las vacaciones suben a 30 días naturales.
1984	<ul style="list-style-type: none"> • La duración máxima del contrato en prácticas se amplía a 3 años. • La edad máxima para el contrato de formación sube a 20 años. • Nuevo contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad, con duración máxima de 3 años. • Desaparece la autorización del INEM para prorrogar los temporales por exceso de pedidos.

9

3.2 LA REFORMA DE 1992, “EL DECRETAZO”

Tras las reformas anteriores y los duros enfrentamientos de la población con apoyo sindical, el gobierno de Felipe González va a realizar otra de las grandes reformas laborales del país, esta vez sin pacto de la patronal ni de sindicato alguno. Fue “el decretazo”, la Ley 22/1992 de 30 de Julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección del desempleo, BOE nº186, de 4 de agosto de

⁸ Ruiz Galancho, E. “Las reformas laborales en España (1977-2002)”. Laberinto, nº20, 1er cuatrimestre 2006. P. 14. Dialnet.

⁹ http://laboro-spain.blogspot.com.es/2012/03/las-reformas-laborales-historia-de-un_21.html

1992, cuyo preámbulo hemos expuesto *ut supra*, y que se resume en crisis económica, necesidad de afrontar reformas para el impulso del empleo juvenil, incertidumbre empresarial, y toda la suerte de explicaciones vertidas en el resto de BOEs. Las medidas que se llevan a cabo se sustentan en diversos pilares tales como el aumento de la duración de contratos temporales, aumento del periodo de cotización necesario para la obtención de prestaciones por desempleo, la disminución de la cuantía de estas prestaciones.

Se eleva la duración mínima del Contrato Temporal de Fomento del Empleo (que como hemos visto ya se introdujo en la Reforma del ET de 1984) a 12 meses, aumentando así la contratación temporal, que se refleja en un aumento de contratos como el de Obra o Servicio Determinado o el de Lanzamiento de Nueva Actividad. Todo ello desembocará en un claro y evidente aumento de la precariedad laboral del país. Como dato de interés, más del 95% de los contratos realizados en 1993 fueron temporales: ¹⁰ Contratos indefinidos 219.037 (4.71%), frente a 4.432.547 (95.29%) contratos temporales.

Otra de las grandes medidas adoptadas fue la de la modificación de los requisitos necesarios para obtener el derecho a la percepción de subsidio por desempleo, que se incrementó en 12 meses de cotización en su mínimo. Ello, se unió a la disminución de la cantidad líquida a percibir por tal subsidio, pasando de ser aplicado un 80% a la base reguladora a “el 70 por 100 durante los ciento ochenta primeros días, y el 60 por 100 a partir del día ciento ochenta y uno”.

Esto además iba unido a que el trabajador en situación de desempleo, debía de aceptar cualquier oferta de empleo que se le plantease si no quería ser apartado del derecho a percibir la prestación y, así mismo, se le obligaba a la asistencia de cursos formativos para la recolocación laboral. Inevitablemente el 28 de mayo del '92, se convocó por los dos sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT, nuevamente una huelga general, de únicamente media jornada (salvo en Baleares y Murcia, que se llevó a cabo durante la jornada completa), en protesta de todo lo anterior. Los propios sindicatos la calificaron de fracaso.

3.3 LA REFORMA DE 2010, “EL TIJERETAZO”

Con el análisis anterior y tras otras reformas de inferior repercusión, alcanzamos el 2010 con otra de las reformas más significativas. Esta, con el agravante de que se realiza en el comienzo de una de las mayores crisis económicas del país, de la que aun seguimos sufriendo muchas de sus consecuencias. La reforma se llevó a cabo en el segundo periodo legislativo del gobierno del momento, el Partido Socialista.

En palabras de Velasco de la Vega, “[...] la crisis económica destapó algunos de los más importantes defectos de los que adolecía aquella normativa laboral, como la flexibilidad para adaptarse a distintos ciclos económicos y la fuerte dicotomía laboral”.¹¹

Esta contundente frase pone de relieve la diferencia que se creó entre trabajadores con contratos indefinidos y los de contrato temporal. Con esto, el gobierno aprueba la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, sin el apoyo de los dos sindicatos más significativos, CCOO y UGT.

¹⁰ Anuario de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

¹¹ Velasco De Vega, D., “Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados”. www.eleconomista.es. Visto 25-04-2018

En su preámbulo, se establece que “La **crisis financiera** y económica de origen internacional que se ha desarrollado desde principios de 2008 ha quebrado la larga senda de crecimiento económico y del empleo que vivió la economía española desde mediados de los noventa (...) en los últimos dos años se han perdido en nuestro país más de dos millones de puestos de trabajo y el desempleo ha crecido en casi dos millones y medio de personas, lo que ha duplicado la tasa de paro hasta acercarse al 20%. (...) Por ello, recuperar la senda de **creación de empleo** y **reducir el desempleo** constituye en estos momentos una exigencia unánime del conjunto de la sociedad y, en consecuencia, debe constituir el objetivo último de todas las políticas públicas.”

Quizás nos suenen estas explicaciones.

Con todas las reformas llevadas a cabo en esta legislatura, en base a la antedicha ley, la situación del país se vuelve insostenible, desembocando inevitablemente en huelga general el día 29 de septiembre del mismo año. Posteriormente nos centraremos en ella con mayor detenimiento.

Las medidas más urgentes y principales de esta reforma, podrían resumirse en las siguientes:

- 1.- Contratación por obra o servicio determinado, con duración máxima de 3 años, eliminando la falta de límite que tenía anteriormente.
- 2.- El trabajador con contrato temporal que suscriba nuevos contratos temporales en diferentes puestos laborales en la misma empresa o grupo empresarial, pasará automáticamente a situación de indefinido, según el artículo 15.5 según el cual *“los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferentes puestos de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.”*
- 3.- En caso de finalización contractual en contratos temporales, la indemnización pasa a ser de 8 a 12 días de salario/año trabajado (si el contrato se celebró entre 2011 y 2015), aumentando un día por año trabajado.
- 4.- Se promueve y facilita la resolución de contratos por causas objetivas de carácter económico cuando la empresa esté inmersa en pérdidas, con un periodo de aviso que pasa de 30 a 15 días y con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado.
- 5.- Una de las medidas de mayor calado de esta reforma es la relativa a la fomentación de contratación indefinida para aquellos parados que lleven tres meses inscritos en la Oficina de Empleo y que únicamente hayan disfrutado de contratos temporales en los últimos 2 años. Además, se pasa a indemnizaciones por despido objetivo improcedente de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.
- 6.- La modalidad de contrato en prácticas pasa a ser extensivo en los 5 años siguientes a la obtención del título universitario o de FP, es decir, se añade un año más a lo establecido anteriormente.

7.- Fomento de las Empresas de Trabajo Temporal como modo de búsqueda de empleo, autorizando las ETT's con ánimo de lucro, pues curiosamente, anteriormente el ejercicio debía ser sin ánimo de lucro.

Como adelantábamos, la reforma y consiguiente Ley 35/2010 alteraron el alma social del momento, que ya era caldo de cultivo por la incursión en la gran crisis económica sufrida, llegando a la huelga general el 29 de septiembre de 2010. Si bien y como resulta natural las cifras facilitadas por gobierno y por sindicatos es muy discrepante, siendo el 30 frente al 70% respectivamente. Lo cierto es que, el sector que más se sumó a la misma fue el de la industria y transporte público.

Un indicativo para evaluar la participación a una huelga es el consumo energético, cayendo este día 29 un 16% respecto a las estimaciones de consumo “normal”.

3.4 LA REFORMA DE 2012, “LA GRAN REFORMA”

Con la explosión de la crisis iniciada oficialmente en 2008 y las sucesivas reformas laborales, la situación no sólo no mejoró, sino que se agravó de manera significativa, viendo el crecimiento de las cifras de paro a niveles antes nunca vistos.

A la vista de lo anterior, el gobierno del PP decidió realizar la mayor reforma laboral hecha en la historia del país, por lo que merece un especial y profundo análisis.

Todo inicia con la aprobación del RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, al que se le realizarían sucesivas reformas, aprobado finalmente por la Ley 3/2012 de 6 de julio.

Como hemos expuesto en la primera parte del presente trabajo y que no vamos a reproducir por no ser reiterativos, el preámbulo de esta reforma nos sitúa en una situación de especial gravedad social. En este contexto, la aprobación de la Ley 3/2012 apuesta por *“el equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc.”*

Significativo es el dato que se maneja en Europa. La tasa de paro española supera el 25% entre los años 2006 y 2012, mientras que en países como **Italia, Alemania, Reino Unido y Francia**, se sitúan en poco más del 10%, llegando incluso al 5% en Alemania.

Visto esto, la situación es vergonzosa de cara a Europa y grave dentro de nuestras fronteras, de cara al ciudadano en edad activa, por lo que la prioridad del gobierno es la disminución de la tasa de paro que golpea el país.

Así, las medidas más importantes introducidas por la Ley 3/2012 entendemos que son:

1.- Abaratamiento del despido. Sin duda medida de gran polémica. En despidos improcedentes, la indemnización pasa de ser de 45 días de salario por año trabajado a sólo 33, con límite de 24 mensualidades. Para contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley, se mantendrían los 45 días hasta la fecha de la reforma, pasando a 33 a partir de ese momento.

2.- Para despidos colectivos, los llamados Expedientes de Regulación de Empleo, se facilita y estimula su realización. No es necesaria a partir de este momento la autorización administrativa como sí lo era hasta el momento de dicha ley.

3.- En la misma línea de despido, aquellos que se encuadran dentro de las causas objetivas por razones económicas, se establece que la extinción contractual se enmarca dentro de este motivo cuando *“de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”*.

¿Qué sucede por tanto? Que es la propia ley la que perfila lo que se considera disminución persistente de nivel de ingresos y/o ventas. Este hecho debía ser anteriormente fruto de una decisión judicial. Además, la propia empresa podrá disminuir la jornada y el salario del trabajador, casi a capricho, otorgando como consecuencia, unas facultades al empresario que, antes de la reforma estaban fiscalizadas en un juzgado.

4.- Se introduce un nuevo contrato dirigido a empresas con número inferior a 50 trabajadores, para el fomento de emprendedores, pero con la condición de mantenimiento de 3 años, con la posibilidad de que, el primero de ellos sea en periodo de prueba. Se concederán bonificaciones deducibles de hasta 3.000€ para su promoción.

5.- Se amplía la posibilidad de contratar a jóvenes, y no tan jóvenes, de hasta 30 años en modalidad de formación y aprendizaje, siendo el 75% de la jornada laboral de trabajo efectivo y el otro 25% de formación teórica.

6.- En cuanto a las Empresas de Trabajo Temporal, podrán trabajar como agencias de colocación, por la incapacidad del Servicio Público de Empleo Estatal demostrada.

Tras estas medidas y como hemos dicho, la tasa de paro en el momento de la entrada en vigor de dicha ley era del 25% (5.965.400 parados). A finales de 2013 la cifra no pareció alterarse, bajando escasamente un 0,5%. A finales del 2015 la cifra se situaba en el 20,8% (4.779.000 de parados).

Un dato revelador de la eficacia de la reforma es el de la evolución contractual, sea en temporalidad o en modalidad indefinida. Veamos:

12

	2012	2013	2014	2015
CONTRATOS INDEFINIDOS	1.432.976 (10,06%)	1.134.949 (7,67%)	1.350.331 (8,07%)	1.509.165 (8,12%)
CONTRATOS TEMPORALES	12.808.015 (89,94%)	13.657.665 (92,33%)	15.376.758 (91,93%)	17.067.115 (91,88%)
TOTAL	14.240.991	14.792.614	16.727.089	18.576.280

12 Elaboración propia con datos del Anuario Estadísticas Ministerio Empleo y Seguridad Social.

<http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>

Vistos los datos oficiales, es cierto que la contratación ha ido en aumento, si bien no a la velocidad que cabría esperar con las fuertes medidas adoptadas y, especialmente con la pérdida de derechos del trabajador en pos de beneficios adquiridos por empresarios. El aumento más significativo, además, se da en la contratación temporal, siendo alrededor del 90% de lo contratado (18.000.000 de contratos), siendo la contratación indefinida muy inferior (escasamente 1.500.000 de contratos). Este dato, concluye de manera fulminante la precariedad laboral actual y la dirección hacia la que se dirige el país en referencia al campo laboral.

Además, las tasas de desempleo siguen siendo elevadas. En 2016 nos situamos un par de puntos por debajo, concretamente 18.508.100 trabajadores (el 18,63%), y en 2017 un nivel de ocupación de 18.998.400, con una tasa de desempleo del 16,55%.¹³ Las cifras han bajado, pero siguen siendo altas, y las previsiones para los años venideros no son positivas.

4.- CONTRATO DE FOMENTO A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Cabría pensar si la insistencia en las soluciones temporales pueden ser eficientes para solucionar un problema de la envergadura que estamos tratando o, por el contrario, sería más acertado pensar en otras medidas que supongan un cambio real en el modelo de relaciones laborales actual.

Tras las últimas reformas que hemos estudiado, creemos que el sistema laboral en el que navegamos está agotado. Para una creación de empleo de calidad sería necesaria una reforma integral que abarque todas las deficiencias de nuestro mercado laboral.

Las reformas previas a la de 2012 generalizaron el Contrato de Fomento a la Contratación Indefinida. Se abarataron los costes del despido mediante una reducción transitoria, universalizando este tipo de contratación. Previamente, estos contratos no podían suscribirse con trabajadores varones de entre 30 y 45 años. Tras las reformas, a este colectivo se le puede incluir en esta modalidad contractual si previamente se pasa por un contrato temporal en la misma empresa. Esto supone un abaratamiento del coste del despido únicamente si la causa es económica y no disciplinaria.

Como se observa en la tabla siguiente, vamos a cuestionar el modelo laboral que aparentemente parecería más económico para una empresa, esto es, la contratación temporal tan fomentada en las reformas sucedidas. En una gestión básica y simplista del modelo laboral, es fácil pensar que la contratación temporal es de mayor rentabilidad que la contratación indefinida. Y es curiosamente lo que sucede en nuestro país.

Sin embargo, si la probabilidad de supervivencia del contrato del trabajador en la empresa es alta, resultaría más económico contratar en modo indefinido con respecto al contrato temporal. Si además, la expectativa (según encuestas de Población Activa) de que al menos uno de cada dos trabajadores permanecerá en la empresa más de 4 años, los costes de contratación en modalidad indefinida resultan hasta un 16,3% más barato, excluyendo los salarios.

¹³ www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0416.pdf

Tabla 1: Un ejemplo de costes de contratación y despido

	Contrato indefinido	Contrato temporal
Salario mediano mujeres	14.532,61	14.532,61
Salario de 4 años (14532*4)	58.130,44	58.130,44
Cotización Empresarial a la SS (0,3015%)	17.417,33	18.078,57
Incentivos a la Contratación Indefinida	3.400,00	0
Coste total contratación 4 años	72.147,77	76.209,01
Coste de despido a los 4 años	5.255,63	1.274,09
Coste de despido (1 de cada 2 permanece en el empleo)	2.627,81	1.274,09
TOTAL COSTE LABORAL (1 de cada 2 permanece en el empleo)	74.775,59	77.483,10
TOTAL COSTE EXCLUYENDO SALARIO (1 de cada 2 permanece en el empleo)	16.645,15	19.352,66

14

4.1 - RESULTADOS Y EVIDENCIAS EMPÍRICAS DEL CONTRATO DE FOMENTO A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Si bien y conforme a lo estudiado, esta modalidad ha conseguido en cierta medida o, al menos, más que el resto de medidas adoptadas en las reformas, reducir algún punto los contratos en modalidad temporal. Ciertamente el volumen de conversión de contratos de temporal a indefinido se ha visto elevado, el impacto de esta modalidad, habida cuenta del tiempo transcurrido, parece haberse agotado. Además, el inicio de la crisis económica ha complicado enormemente la evaluación neta que pueda haberse dado.

La bonificación a la contratación indefinida ha conseguido compensar en cierta medida los costes por indemnizaciones por despido, en los casos en que la antigüedad del trabajador en la empresa no es muy grande.

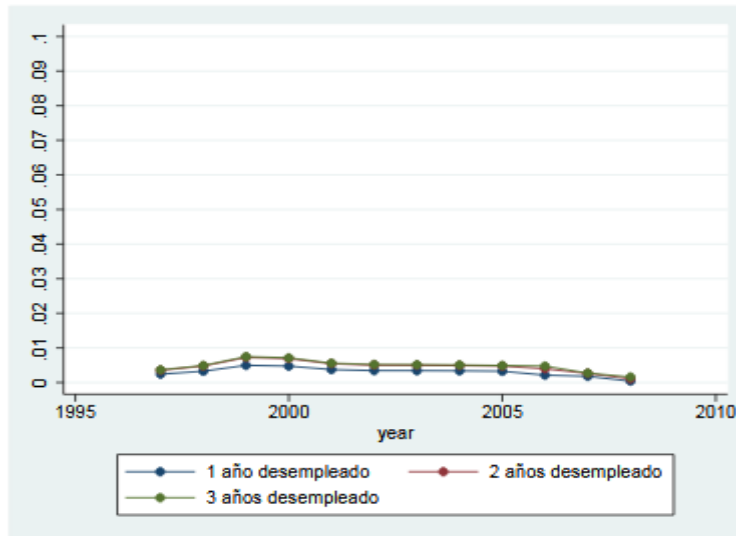
Un ejemplo para hacer frente a las indemnizaciones de trabajadores con elevada antigüedad podría ser el contrato con indemnizaciones crecientes, con un perfil menos radical que elimine la brusquedad en el salto cuantitativo existente y en el que no se alcancen máximos tan elevados como actualmente.

La tasa de finalización de empleos con contrato de fomento es considerablemente superior si el empleo dura 2 o 3 años. Como se observa en la tabla inferior, la obtención de un contrato indefinido de fomento resulta más improbable entre trabajadores que ya contaban con este tipo de contrato, lo que supone que al igual que ocurre con los trabajadores de contratación temporal, con intensas rotaciones entre un trabajo y otro, parece haber una alternativa de similares características en cuanto a su elevada rotación: trabajadores con contrato de fomento.

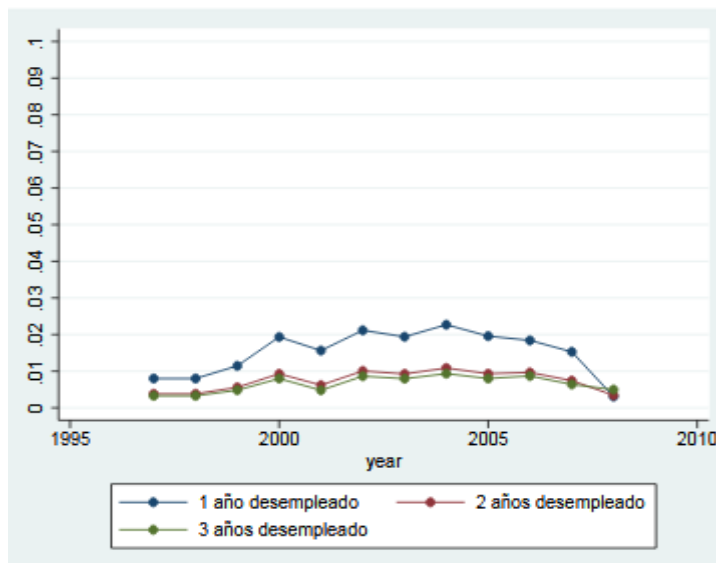
Tasa de salida del desempleo hacia contratos indefinidos de fomento desde la situación de:

14 J. Ignacio Conde-Ruiz, Florentino Felgueroso, José Ignacio García Pérez. "Las reformas laborales en España: un modelo agotado" Colección Estudios Económicos 11-2010.

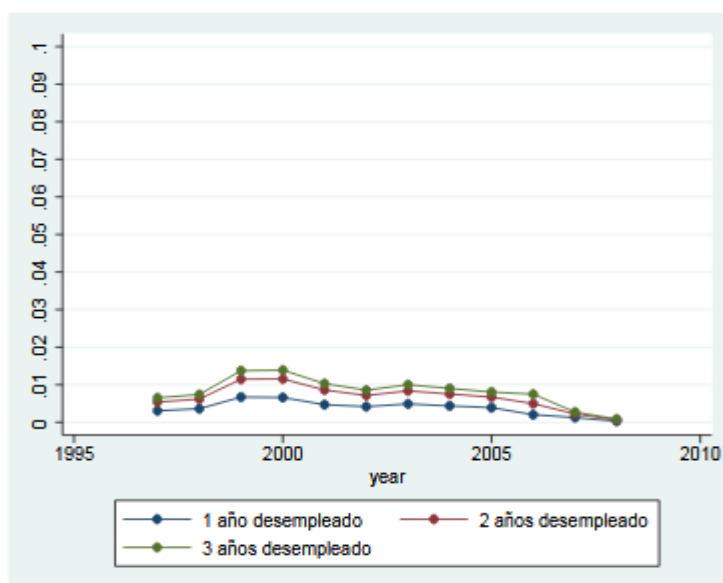
(a) Trabajador con c. temporal



(b) Trabajador con c. indef. de fomento



(c) trabajador con c. indef. Ordinario



15

En cuanto a la efectividad de las bonificaciones que hemos mencionado *ut supra*, sería entendible que la empresa se plantee la siguiente situación: en caso de no contratarlo no obtiene renta alguna del trabajador, evidentemente. Pero si resulta que lo contrata, puede darse otro escenario. La empresa obtiene un excedente extraordinario derivado de las ganancias adicionales que ha generado el trabajador. Aunque la empresa también cuenta con un grado de incertidumbre. En primer lugar el producto que genera. Si la contratación responde a un nuevo producto, debe valorar la incidencia en el mercado, y si el trabajador estará al nivel exigido.

La política de bonificaciones es un modo de subvención del coste de despido para las empresas. Con dicha ayuda económica, se pierde el temor a la contratación.

En común tienen las medidas de fomento de la contratación el destino de fondos públicos, las bonificaciones de cuotas se financian con cargos a partidas presupuestarios del Servicio Público de Empleo Estatal, las reducciones de cuotas en los contratos para la formación y aprendizaje con cargo a la Tesorería General de la Seguridad Social. Esto sirve para aminorar el coste del trabajo para los empresarios sin que esas (ayudas públicas) hayan servido hasta el momento para asegurar efectos en la creación de empleo, ni siguiera en la reducción de desempleo de forma duradera, ni en el de la contratación temporal.¹⁶

El Gobierno español – y con él muchos sectores de opinión y de presión – está convencido de que nuestro país necesita devaluarse para ser más competitivo..... y ha decidido hacerlo a través de una política que sí retiene, al menos formalmente...la de ordenación del mercado de trabajo nacional a través de la reducción de las condiciones de empleo y de trabajo. Naturalmente, ni puede socialmente ni quiere políticamente reconocer esta realidad, por lo que

15 Muestra Continua de Vidas Laborales (2008) J. Ignacio Conde-Ruiz, Florentino Felgueroso, José Ignacio García Pérez. “Las reformas laborales en España: un modelo agotado”.

16 Casas Bahamonde. Rodríguez Piñero, Valdés del Re, (2012: 14).

ha preferido construir un nuevo oxímoron, ya mantenido por el gobierno anterior y muy del gusto orwelliano....¿Y por qué no iba el Gobierno a sostener que facilitando más el despido, a través de la objetivación de las causas y la reducción de sus costes se creará empleo?.¹⁷

Según estos argumentos ya recurrentes en las últimas reformas laborales las supuestas trabas laborales se encontrarían, en el “dualismo del mercado de trabajo”, la segmentación del mercado de trabajo, entre fijos y temporales, que ha sido una de las vías deliberadamente buscadas y toleradas en los últimos veinte años para proporcionar las mayores tasas de flexibilidad en la contratación desde la reforma de 1994, apenas paliada por la de 1996, 2001, 2006, 2010, y ahora en 2012.¹⁸

La flexibilidad de entrada habría sido la alternativa a la flexibilidad de salida y ahora se pasaría a incidir más bien en la de salida. La paradoja es que se recurra a incrementar la flexibilidad de salida para lograr mayor estabilidad en el empleo. Sin embargo, esta idea encubre que **el verdadero objetivo es lograr una mayor rotación en el mercado de trabajo**, no ya a través de contratación temporal, sino mediante contratos indefinidos, cuya celebración debe facilitarse a través del abaratamiento de los costes de despido. Y para ello se propuso en un principio desde diversos sectores económicos contrato único indefinido que viniera a sustituir a las modalidades de contratación temporales de obra o servicio y de eventualidad, con una indemnización por finalización (despido salvo en caso de despido nulo) escalonada por años de antigüedad.¹⁹

5.- IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO DE LAS REFORMAS LABORALES.

Las reformas laborales son, al igual que los recortes, esas medidas que según el gobierno hay que adoptar como precio a pagar por los desequilibrios económico-sociales.

El discurso que justifica el deterioro de las condiciones hacia una evidente precariedad, especialmente salariales, tiene como referente y principal objetivo la recuperación de la pérdida de competitividad de las empresas, como hemos expuesto en los motivos que arguyen los BOE's en sus exposiciones de motivos que aprueban las reformas.

Sin embargo, esto es de tal simpleza argumental que evidencia los despropósitos gubernamentales: si recorto los salarios, las empresas ganaran en competitividad, aumentando exportaciones y por ende, crecimiento del PIB y del empleo.

La realidad es que se ha producido una fuerte devaluación salarial, se han reducido costes de despido, han aumentado los beneficios empresariales, se ha destruido empleo de calidad y se ha creado empleo precario.

La última reforma de 2012 es el ejemplo claro del descenso del coste del factor trabajo para las empresas. Se introdujo un fuerte cambio en la negociación colectiva para complementar instrumentos represivos en manos del empresario y lograr los objetivos. El resultado es claro, reducción de los costes laborales unitarios y contención del crecimiento de las retribuciones.

¹⁷ Revista Andaluza De Antropología. Número 11: “Trabajo y culturas del trabajo en la globalidad hegemónica septiembre de 2016.” Molina Navarrete (2012: 14-15)

¹⁸ Cruz Villalón, J., 2010 “Algunas claves de la reforma laboral de 2010”, Revista Temas Laborales, nº. 107.

¹⁹ Dialnet. “El fomento de la contratación indefinida: Temas Laborales”. núm. 116/2012

El Instituto Nacional de Estadística elabora una encuesta trimestral de coste laboral (ETCL), en la que se refleja que el salario medio del trabajador español se ha devaluado desde el 2010 en términos cuantitativos y cualitativos. En años previos a la reforma de 2012, concretamente entre 2010 y 2011, el coste salarial aumentó alrededor de un 1%, cayendo en 2012 al 0,6% y en 2013 al 0,3. Pero a este dato cabe descontar aun el IPC, por lo que el término real desde 2010 sería de una caída del 8% del poder adquisitivo.

No es por tanto sorprendente para el lector que se cuestione que existe una aparente contradicción entre el incremento **pactado** en los convenios y la reducción salarial media. ¿El motivo? Los cambios de la composición en los asalariados, que incrementan las tablas salariales pero reducen el salario real medio. Estos cambios son:

- 1.- Aumento de empleo a tiempo parcial en perjuicio del trabajo a tiempo completo.
- 2.- Cambios sectoriales de ocupación, con caída de la industria y aumento de servicios de bajo valor añadido
- 3.- Sustitución de empleados con contrato indefinido por contrato temporal tras un despido o cambio de empresa en la que venía prestando sus servicios.

5.1- DEVALUACIÓN SALARIAL

La evidente devaluación salarial sufrida ha empeorado la calidad de vida del asalariado y, al mismo tiempo, ha precarizado los puestos laborales. Sin embargo, el empresario ha mejorado sus márgenes.

Esto sin embargo, a nivel interno, hablando de pequeña y mediana empresa, que es la que copa el mercado español, ha sido un arma de doble filo debido a que si el asalariado ha visto devaluados sus ingresos, las empresas han ganado de un lado el ahorro fruto de la devaluación, pero han visto afectadas sus ventas, por la imposibilidad de adquisición del ciudadano medio.

Es el ejemplo más claro de la paradoja del ahorro o paradoja de la frugalidad de Keynes, según el cual *“si en una recesión todos los habitantes tratan de ahorrar más, es decir dedicar al ahorro un porcentaje mayor de sus ingresos, la demanda agregada caerá, la producción caerá y el ahorro total de la población será igual o más bajo.”*²⁰ Esto, es un hecho de fácil explicación. Los salarios son la base de los ingresos de la mayoría poblacional, puesto que en España, de cada 100 personas, ochenta y tres trabajan por cuenta ajena. El 46% de los hogares españoles se nutre de retribuciones salariales mientras que, el 41% de prestaciones públicas, la mayoría también, provenientes del trabajo por cuenta ajena. Por el contrario menos del 2% tienen como fuente de ingresos rentas de propiedad y capital.

De lo anterior se extrae fácilmente que, de la bajada salarial deriva la bajada de demanda y consiguiente caída del PIB, que se traduce en menor empleo e ingresos.

Este ejemplo hemos podido comprobarlo en el país, especialmente entre los años 2008 y 2015, en los que el PIB cayó casi un 7% y la demanda más del doble (15%). Además, durante estos años, España ha situado a un porcentaje de trabajadores que, aun teniendo empleo, se sitúan por debajo del umbral de la pobreza. En el marco europeo esta cifra de trabajadores que

²⁰ Dillard, D. (1971). La teoría económica de J. M. Keynes. Madrid: Aguilar.

no superan el umbral es del 9% en conjunto, mientras que en España es de un 12,3%, solo por detrás de Rumanía y Grecia.

En España, la exportación no tiene un empuje ni un tamaño suficiente como para hacer incrementar el PIB. Lo mismo ocurre en general, en el resto de países europeos. Por tanto, la demanda interna es la clave del crecimiento, siendo salarios y prestaciones su combustible.

Es decir, que si el objetivo de esta medida es la de crear un superávit comercial que empuje a la economía a través del incremento de las exportaciones y que el consumo exterior genere empleo, parece que los resultados no eran los esperados. Claudio Boada, entre otros, son autores que defienden este encuadre político-económico. *“Nuestra viscosa estructura salarial debe flexibilizarse todo lo que sea necesario para absorber lo más rápidamente el paro masivo existente y activar así el crecimiento económico. Es perfectamente posible, con las reformas adecuadas, ganar competitividad, multiplicar la creación de empleo por unidad de crecimiento económico y simultáneamente reactivar dicho crecimiento”*²¹

Cabría analizar la productividad por empleado en cuanto a concepto de coste laboral, para comprobar si una política de devaluación interna mediante el recorte de los excesos laborales repercutiría en la competitividad y productividad de la economía nacional.

El coste laboral unitario se calcula a través del coeficiente entre la remuneración del empleado y la productividad por ocupado, siendo esta última el PIB dividido entre la población ocupada. En este sentido, España está siendo en los últimos años, más competitiva en costes laborales, sin tener en cuenta la repercusión en los precios de los bienes producidos.

Normalmente los costes se comparan con el resto de vecinos de la Unión Europea, sin entrar a valorar que esto, puede ser fuente de una gran competencia en costes a la baja, iniciando una espiral deflacionista.²²

Entonces, ¿por qué este sistema no es la llave definitiva para superar airoosamente una crisis? Autores como Pérez Infante se plantea que la explicación sería la siguiente:

La evolución de los precios no viene medida únicamente por los costes laborales unitarios, sino que también entran en juego factores como los márgenes de beneficios, variable que a su vez se habría incrementado por el oligopolio de sectores punteros en España que pueden repercutir en su economía, aprovechando así la tendencia a la baja. Es decir, la deflación salarial no se utiliza para el aumento de la economía del país, sino para el aumento de la economía de unos pocos.

“Las dos crisis del petróleo traen consigo una crisis de la idea del “bienestar para todos.” En la época de Reagan y Thatcher tanto la economía como el estado buscan una reducción de costes y el aligeramiento de sus responsabilidades tratando de mejorar el mayor desarrollo de las mejores condiciones para los negocios y de la mayor libertad para los “sujetos económicos”. Desde entonces la palabra mágica (utilizada ad nauseam) en las políticas económicas del mercado del trabajo ha sido la flexibilidad. Desde tasas de cambio flexibles a la selección flexible del lugar, desde la organización flexible del trabajo y la producción, horas flexibles de trabajo y de empleo hasta precios flexibles, salarios flexibles y derechos flexibles y, por fin, hasta la humanidad flexible. Ante la caída de los mercados

21 Claudio Boada et al. (2011) “Hacia una nueva política económica española: diagnósticos, desafíos y estrategias.”. Madrid: Alianza D.L.

22 Álvarez I., Luengo F. y Uxó J. (2013). Fracturas y crisis en Europa, Madrid: Clave Intelectual, Buenos Aires: Eudeba.

globalizados, una cultura del éxito económico y el colapso del socialismo de estado, la flexibilidad se ha convertido en la quintaesencia del espíritu capitalista del postfordismo en el que cualquier rigidez se adscribe al “Imperio del mal”. “²³

5.2 DEPRESIÓN DE DEMANDA INTERNA

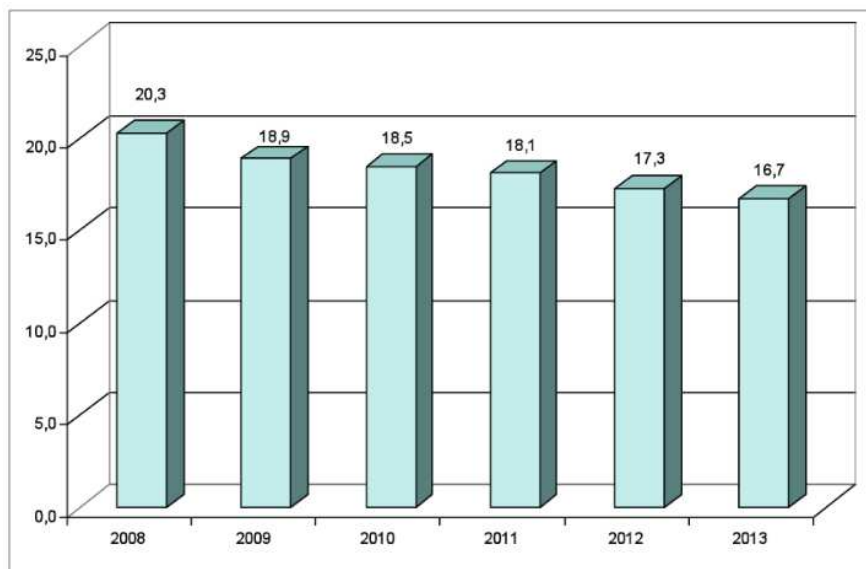
Como se ha dicho en los puntos anteriores, la devaluación interna ha mejorado los márgenes de las empresas, pero ha consolidado una caída de demanda interna y por ello, el negocio empresarial general, en especial, los sectores no pertenecientes a los oligopolios, es decir, la gran mayoría de pequeña y mediana empresa que sustenta al país, cuyo mercado es principalmente el interior.

La pérdida de valor adquisitivo en el último decenio, ha generado una caída estrepitosa de ventas.

Sabemos que el PIB se estima mediante la estimación de la demanda agregada de los diversos agentes que generan economía (familia, empresas, Estado...). La demanda agregada por tanto tendría la siguiente fórmula: $DA = \text{Consumo} + \text{Inversión de empresas} + \text{Gasto Público} + (\text{Exportación} - \text{Importación})$. Si nos centramos exclusivamente en el consumo, se vería cómo a mayor aumento de renta, mayor aumento de consumo.

En el periodo entre 2008 y 2013, se destruyeron 3,6 millones de empleos.

Gráfico 1. Población ocupada en España: 2008-2013 (millones)



24

El deterioro de la actividad económica a partir del 2011 y su consecuente impacto negativo sobre el empleo, parece venir motivado por las políticas agresivas de la Unión Europea, concretamente de algunos de los gobiernos con mayor poder de decisión, y según los

23 Lessenich, Stephan (2015) “Mobility and Control: On the Dialectic of the Active Society”. En Klaus Dörre, Stephan Lessenich, y Hartmut Rosa (ed.) *Sociology, Capitalism, Critique*, London: Verso. Rescatado de revista andaluza de antropología. Número 11: Trabajo y culturas del trabajo en la globalidad hegemónica septiembre de 2016

24 Datos de los resultados de la Encuesta de Población Activa, visto en www.ccoo.es visto el 30/03/2018

cuales, la prioridad no ha sido la recuperación de la actividad económica, sino la reforma financiera y recapitalización de entidades crediticias, políticas basadas en austeridad, flexibilidad y precariedad laboral.

La destrucción de empleo también responde a sectores concretos, con mayor incidencia de unos sobre otros. Las dos ramas más afectadas fueron la de construcción de edificios y construcción especializada. En el sector público, Administración, Defensa, Seguridad Social y Educación. Tras la reforma de 2012, se regularon aspectos como la aplicación de procedimientos de despido colectivo en lo público, hecho casi impensable años atrás.

A tenor de lo expuesto en puntos anteriores, se confirma que los empleos indefinidos han sido los de mayores pérdidas en cuanto a puestos destruidos, en pos del crecimiento del fijo discontinuo.

Pero la excesiva flexibilidad que tratábamos antes, ni siquiera ha servido para corregir el paro estructural, consagrado en el mercado laboral y que incluso ha demostrado tendencias alcistas en las épocas de mayor número de contratos temporales. De esta manera, sólo ha conseguido extender la cultura de la precarización laboral, facilitada por la diversidad de contratos y los contornos a veces difusos entre unos y otros, así como la excesiva permisividad de la jurisprudencia en la utilización de ciertas modalidades, como el de obra y servicio, todo lo cual hace extraordinariamente difícil la aplicación del fraude de ley.²⁵

5.3 LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO

La primera consecuencia del inicio de estas reformas laborales, al ir de la mano de crisis económicas, ha sido la destrucción de empleo. Curiosamente, porque se les suponía una creación.

Esta destrucción ha afectado mucho más al varón (2,4 millones en 2012 con la última reforma) frente a la mujer (573 mil). Además, se ha centrado en los asalariados del sector privado (88,8%). Los temporales han sido los más afectados, llegando a cifras del 55,5%. EL resultado de diferenciar los puestos perdidos temporales e indefinidos tiene gran relación con el diferencial entre los costes de despido de ambas tipologías. Como resultado, un descenso de 6,4 puntos en la tasa de los contratos temporales. El efecto estadístico se basa en la destrucción del empleo temporal, no en la creación de empleo estable, por lo que los datos no son positivos. De hecho, la rebaja de la temporalidad ha ido de la mano de la subida de la tasa de desempleo.

La duración máxima legal de la contratación temporal ha permitido destruir antigüedades breves con costes mínimos, mientras que con las duraciones más prolongadas sucede lo contrario, por lo que cada vez más empresas optan por imponer límites a las antigüedades de sus empleados.

Este hecho, ha jugado a favor de los empleados con antigüedades mayores, dado que el grueso de los despidos se ha centrado en empleados con antigüedades inferior a los dos años, haciendo un total de 2,66 millones en un monto de 2,97.

25 López López, J., "La contratación temporal y el fraude de ley", RL, nº. 23, 1993, y López Gandía, J., "Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral", Valencia, 1997.

Sin embargo, los trabajadores con antigüedades entre los 3 y 6 años han conservado sus puestos.

La pérdida del puesto de trabajo ha afectado con especial intensidad a los trabajadores con estudios primarios (-41 por 100) o sin estudios (-40 por 100), tanto españoles como extranjeros y tanto varones como mujeres. Por el contrario, a pesar de la masiva destrucción de empleo, se observa un aumento del 6,4 por 100 de las mujeres ocupadas con estudios superiores. El hecho de que la destrucción de empleo haya afectado especialmente a trabajadores de pocos o nulos estudios obliga a insistir en la reflexión apuntada anteriormente sobre la necesidad de combatir el fracaso escolar y mejorar el nivel educativo de los futuros trabajadores, puesto que la estabilidad en el empleo guarda una estrecha relación con la titulación académica obtenida y con las ocupaciones desempeñadas. Así pues, el análisis del empleo por ocupaciones ofrece una perspectiva complementaria a la de los niveles de estudio. Pese a que el cambio en la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011 afecta a la comparación, algunos hechos emergen con suficiente nitidez. Así, la destrucción de empleo se ha centrado en los Trabajadores cualificados de las manufacturas y la construcción, por idénticas razones a la crisis de estos sectores, y en las Ocupaciones elementales o no cualificadas. En sentido opuesto, a lo largo de los cuatro años aumenta el empleo de las ocupaciones de los Técnicos y profesionales l c) Población activa: avance moderado y selectivo . La diferencia de comportamiento durante la crisis de los trabajadores situados en la parte alta y baja de la escala ocupacional –igual que de la escalera educativa que se acaba de comentar– responde a la distinta acumulación de capital humano específico en dichas ocupaciones. Los trabajadores con titulación superior y de ocupaciones altamente cualificadas realizan tareas específicas a la empresa y mediante la experiencia acumulan conocimientos valiosos para ésta, de forma que resultan difícilmente sustituibles. Por esta razón, las empresas los retienen incluso en plena recesión. Por el contrario, los trabajadores con pocos estudios y que realizan tareas elementales no logran adquirir capital humano específico, de forma que resultan fácilmente reemplazables por otros de similares características, motivo que lleva a las empresas a desprenderse de ellos a la menor dificultad.²⁶

26 Conde-Ruiz, J. I., Felgueroso, F., y García-Pérez, J. I. (2011), “Reforma laboral 2010: Una primera evaluación y propuestas de mejora”, *Revista de Economía Aplicada*, 57 (vol. XIX), rescatado de “El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): Desempleo Y Reforma Laboral. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Número: 2 (2012).

6.- Conclusiones

Con la reforma laboral del '84, se abrió la puerta de la temporalidad en España, dando paso a un mercado laboral dual (temporal e indefinido), capaz de generar volumen de trabajos de baja calidad en épocas de bonanza, y de destruirlos en momentos de crisis. Esto además, se une al modelo de explotación Español, basado casi en exclusiva al sector servicios, por la explotación turística del país.

A lo largo de los años se han implementado, otras tantas reformas laborales, sin que su éxito sea remarcable, encaminadas a: fomentar, por un lado, la creación de empleo y reducir, por otro, la excesiva volatilidad del mismo.

De la estudiada devaluación salarial interna, concluimos que es de aplicación por la incapacidad económica del país para poder realizar una devaluación externa, habida cuenta de la imposibilidad de depreciación de moneda, por estar inmersos en una unión monetaria. En base a lo conocido como áreas monetarias óptimas, desatendemos la realidad europea, en la que la flexibilidad que hemos expuesto puede ser un elemento de desestabilización en lugar de un elemento de ajuste de desequilibrios.

La devaluación interna se ha basado en la reducción de los costes laborales unitarios, pero exclusivamente en la caída salarial, sin atacar los márgenes de beneficio, lo cual anula la efectividad de la medida, en detrimento claro del trabajador y a favor de las ganancias del empresario, especialmente de los oligopolios, que ven crecer sus carteras aun en tiempos de recesión. Creemos que, tras lo expuesto, se siembran claras dudas sobre si los costes laborales unitarios son una variable determinante para intentar la recuperación y nutrir el mercado laboral.

También se ha evidenciado que, siendo España un país cuya economía se impulsa por los asalariados, la devaluación del salario provoca un claro decrecimiento del país, lejos de esperar una pretendida recuperación. No es algo nuevo, sino que la teoría venía ya expuesta por el autor Keynes.

En síntesis, la política de reducción en estos aspectos parece encajar en economías donde los beneficios aportan un mayor peso que los salarios. Este aspecto no es aplicable a Europa, por lo que las políticas basadas en este aspecto nunca van a prosperar. Prueba de ello en España son las numerosas reformas laborales que hemos expuesto, cuyo espíritu, a la vista de las leyes que las han aprobado, era siempre el mismo, con el mismo resultado una y otra vez. Consecuencia de ello es la destrucción del estado de bienestar, aumento de desigualdad, precariedad social y laboral, y niveles de desempleo altos y normalizados.

7.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ramos Quintana, M. (2009) “Debates en torno al despido en España y amortización objetiva y colectiva de puestos de trabajo”. Revista de Derecho Social 47
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.; Valdés Dal Ré, Fernando Y Casas Bahamonde, María Emilia (2014) “Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)”. Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica.
- Díaz Herrera, M.A., “Claves fundamentales de la última reforma laboral R.D. LEY 3/2012, de 10 de febrero”.http://www.elderecho.com/laboral/claves-fundamentales-rd-ley-febrero_11_378430001.html
- Boletín Oficial Del Estado, exposición de motivos años 1984, 1994, 2010 Y 2012.
- Toharia, L. E I. Cebrián (2007): “Los efectos hipotéticos de la reforma laboral de 2006: un análisis basado en la muestra continua de vidas laborales de la seguridad social”.
- Gómez, S., Contreras, I. y García, I. (2008), “Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008”. Cátedra Seat de relaciones laborales.
- J. Ignacio Conde-Ruiz Universidad Complutense Y Fedea; Florentino Felgueroso Universidad de Oviedo y FEDEA; José Ignacio García Pérez Universidad Pablo Olavide De Sevilla, FCEA Y FEDEA. “Las reformas laborales en España: un modelo agotado”.
- Martín Urriza, C. (2004), “El empleo en España. su evolución desde 1996 a 2003 y los efectos de las reformas laborales.” Cuadernos de información sindical.
- [Http://laboro-spain.blogspot.com/](http://laboro-spain.blogspot.com/)
- Revista andaluza de antropología. número 11: “Trabajo y culturas del trabajo en la globalidad hegemónica” septiembre de 2016. ISSN: 2174-6796.
- INEM.
- Ministerio De Educación, Cultura Y Deporte.
- Ruiz Galancho, E. “Las reformas laborales en España (1977-2002)”. Laberinto, Nº20. Dialnet.
- [Http://www.eleconomista.es](http://www.eleconomista.es)
- Cebrián, I, G. Moreno y I. Toharia (2009) ¿Por qué no reducen las bonificaciones la temporalidad?, Universidad de Alcalá.
- Pérez, Infante, J.I (2013). “Las reformas de una negociación colectiva desde una perspectiva económica: naturaleza y resultados ”. Revista temas laborales nº 120.

- Lessenich, Stephan (2015) “Mobility and control: on the dialectic of the active society”. En Klaus Dörre, Stephan Lessenich, Y Hartmut R. (ed.) *Sociology, capitalism, critique* , London: verso, rescatado de revista andaluza de antropología. número 11: “Trabajo y culturas del trabajo en la globalidad hegemónica.”
- “El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral.” *Revista de estudios empresariales*. segunda época. número: 2 (2012).

