

Anna MONCASI VASCO

EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

SITUACIÓN ACTUAL Y ANÁLISIS COMPARATIVO CON EL MERCADO
ALEMÁN

Trabajo Final de Carrera

Dirigido por

Dr. Ferran PORTA i JAQUES

Universitat Abat Oliba CEU

FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS

Licenciatura en ADE

2013

Resumen

La grave situación económica por la que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades que padece el modelo laboral español. Es el continuo incremento de la tasa de desempleo que agrava la crisis actual en este país. España ha destruido más empleo, y más rápidamente, que el resto de principales economías europeas. Los datos recogidos en el último trimestre de 2012 muestran claramente esta situación; la cifra de paro se sitúa en 5.965.000 personas, lo que equivale a un preocupante porcentaje del 26,7 %. Mientras que en el resto de Europa, la media es de; 11,9 %.

A todo esto, cabe añadir que la destrucción de empleo ha sido más intensa en ciertos colectivos. Especialmente a la población joven (considerados toda aquella población capacitada para trabajar y con una edad menor o igual a 29 años). La tasa de paro de este colectivo alcanza el 41,7 % del porcentaje total de parados. Lo que equivale a un total de 2.445.000 personas. La incertidumbre a la hora de entrar dentro del mercado de trabajo, los bajos sueldos iniciales y la situación económica general son la gran mayoría de motivos por el que muchos jóvenes decidan abandonar el mercado de trabajo español en búsqueda de nuevas oportunidades en el extranjero. Los destinos más solicitados son; Reino Unido, Alemania y Bélgica.

Otro de los aspectos relevantes que agrava la situación económica es el desempleo de larga duración. En el 2012, se disparó hasta llegar al 52,4 %, respecto al paro total en ese mismo año (26,7 %).

En el primer trimestre de 2013, el porcentaje aumentó en 3 puntos porcentuales (55,4%), de esta forma, 3.280.400 españoles llevan más de un año esperando una oportunidad de trabajar. De los parados de larga duración, 870.000 tienen menos de 30 años, mientras que 692.400 son mayores de 50 años (un 26,5 % y 21,11 % del total, respectivamente).

PALABRAS CLAVE

Modelo laboral español- Tasa de desempleo – Población joven – Tasa de paro – Incertidumbre – Bajos sueldos – Desempleo de larga duración – Inestabilidad – Legislación laboral
--

Resum

La greu situació econòmica que sofreix Espanya des de 2008 ha posat de manifest les debilitats en les que es troba el model laboral espanyol. És el increment continu de la taxa d'atur que agreuja la crisi actual d'aquest país. Espanya ha destruït més llocs de treball i, més ràpidament, que la resta de principals economies europees. Les dades recollides a l'últim trimestre de 2012 mostren clarament aquesta situació; la xifra d'atur es situa a 5.965.000 persones, que equival a un preocupant percentatge del 26,7 %. Mentre que la resta d'Europa es situa al voltant del 11,9%.

Cal afegir que la destrucció de llocs de treball ha estat més intensa a certs col·lectius. Especialment a la població jove (considerada tota aquella població capacitada per treballar i amb una edat menor o igual a 29 anys). La taxa d'atur d'aquest col·lectiu equival a un total de 2.445.000 persones. La incertesa a l'hora d'entrar dins del mercat de treball, els salaris baixos inicials i la situació econòmica general són la gran majoria de motius per els quals molts joves decideixen abandonar el mercat de treball espanyol per tal de trobar noves oportunitats a l'estranger. Els destins més sol·licitats són: Regne Unit, Alemanya i Bèlgica.

Un dels altres aspectes rellevants que agreugen la situació econòmica és la desocupació de llarga duració. Al 2012, aquesta xifra es va disparar fins arribar al 52,4 %, respecte l'atur total en aquell mateix any (26,7 %).

Al primer trimestre de 2013, el percentatge va augmentar en 3 punts percentuals (55,4 %). D'aquesta forma, 3.280.400 espanyols portaven més d'un any esperant una oportunitat per treballar. Dels desocupats de llarga duració, 870.000 tenien menys de 30 anys, mentre que 692.400 eren majors de 50 anys (un 26,5 % i 21,11 % sobre el total, respectivament).

PARAULES CLAU

Model laboral espanyol- Taxa de desocupació – Població jove – Taxa d'atur – Incertesa – Salaris baixos – Desocupació de llarga duració – Inestabilitat – Legislació laboral

Abstarct

The serious economic situation being experienced by Spain since 2008 has highlighted weaknesses afflicting the Spanish labor model. It is the continued increase in unemployment exacerbating the current crisis in this country. Spain has destroyed more jobs, and faster, than other major European economies. The data collected in the last quarter of 2012 clearly show this situation, the number of unemployed stood at 5.965 million people, equivalent to a worrying percentage of 26.7 %. While in the rest of Europe, the average is 11.9 %.

To this should be added that job destruction has been more intense in certain groups. Especially the young population (considered all that qualified to work and less than or equal to 29 years old population). The unemployment rate of this group reached 41.7% of the total percentage of unemployed. This amounts to a total of 2,445,000 people. The uncertainty at the time of entering into the labor market, low starting salaries and the general economic situation are the vast majority of reasons that many young people decide to leave the Spanish labor market in search of new opportunities abroad. The most popular destinations are: United Kingdom, Germany and Belgium.

Another relevant aspect that aggravates the economic situation is the long-term unemployment. In 2012, it peaked at 52.4 %, based on total unemployment in the same year (26,7%) .

In the first quarter of 2013, the percentage increased by 3 percentage points (55.4%) , thus 3,280,400 Spaniards have over a year waiting for an opportunity to work . Of the long-term unemployed, 870,000 are under 30 years, while 692,400 are older than 50 years (26,5% and 21.11% of the total, respectively).

KEYWORDS

Spanish-labor model - Unemployment rate - Young population - Unemployment rate - Uncertainty - low wages - Long-term unemployment - Instability - Labor Law

SUMARIO

El mercado laboral español. Situación actual y análisis comparativo con Alemania

Introducción.....	09
-------------------	----

CAP I: EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

1. Demografía y oferta de trabajo.....	11
1.1 Tendencias demográficas.	11
1.2 Población activa.....	20
2. Demanda de trabajo.....	23
2.1 Población ocupada.....	23
2.2 Flexibilidad contractual: Temporalidad y parcialidad.....	27
2.3 Productividad, salarios y costes laborales.	33
3. El desempleo y el paro estructural.....	43
3.1 La Gran Depresión.....	43

CAP II: LA REFORMA LABORAL (FEB/2012)

1. Origen de la Reforma Laboral.....	45
2. Objetivos y propuestas de la Reforma Laboral del Mercado de trabajo.....	49
4. Cuadro comparativo.....	51
5. Medidas regularizadoras.....	55

CONCLUSIONES

1. Situación actual del Mercado Laboral Español.....	57
2. Resultados de la Reforma Laboral a corto plazo.	59

BIBLIOGRAFÍA.....	60
-------------------	----

ANEXOS.....	63
-------------	----

1. Evolución de la normativa laboral	
2. Principales indicadores macroeconómicos. Proyecciones próximos años.....	77

Tablas y gráficos

Tabla 1: Países más poblados en Europa.

Tabla 2: Países con más densidad de población en Europa.

Tabla 3: evolución esperanza de vida Alemania - España (1980 – 2012).

Gráfico 1: Población española en España.

Gráfico 2: Esperanza de vida al nacer

Gráfico 3: Tasa de fecundidad Alemania – España (2000 – 2012).

Gráfico 4: Tasa de crecimiento de la población en Alemania y España (2000 -2012)

Gráfico 5: Tasa de inmigración en España (2000- 2012).

Gráfico 6: Población inmigrante en España (2000 – 2012).

Gráfico 7: Tasa de actividad España (2000 – 2013)

Gráfico 8: Tasa de población ocupada (Alemania – España).

Gráfico 9: Tasa de crecimiento del PIB Real y tasa de variación del nivel de empleo en España (1990 - 2012).

Gráfico 10: Evolución porcentual de trabajadores con contratos fijos y temporales en España.

Gráfico 11: Trabajadores con contrato temporal según tipo de ocupación.

Gráfico 12: Tasa de crecimiento de la productividad de trabajo y del conjunto de la economía.

Gráfico 13: PIB por hora trabajada (USD) en 2011

Gráfico 14: Salario medio anual (Alemania – España).

Gráfico 15: Salario mínimo en España.

Gráfico 16: Nivel educativo alcanzado por la población.

Gráfico 17: Desempleo según nivel de estudios (Marzo 2013).

Gráfico 18: Salario medio por hora trabajada, según sector de actividad.

Gráfico 19: Variación coste unitario laboral.

Gráfico 20: Duración media de desempleo (meses).

Gráfico 21: Tasa de desempleo en la Unión Europea.

INTRODUCCIÓN

El estudio del mercado laboral es uno de los temas más interesantes que aborda la economía mundial. Hasta el momento, numerosos economistas han tratado de averiguar las claves que provocan las dinámicas que mueven el mercado, los agentes que intervienen y los efectos de su regulación. Gracias a los grandes economistas, hoy partimos de una sólida base para analizar el mercado laboral actual y su evolución, en España.

El presente trabajo consta de 3 capítulos que están divididos en distintos epígrafes. En el primer capítulo se expondrá la evolución del mercado de trabajo en España, especificando el enfoque a 3 subapartados;

- Demografía y oferta de trabajo.
- Demanda de trabajo.
- Desempleo y paro estructural.

Una vez recopilados todos aquellos indicadores más relevantes de nuestra economía, realizaremos un estudio comparativo de los aspectos macroeconómicos y microeconómicos que se han visto más afectados en el transcurso de los años.

En el siguiente capítulo se focalizará en el estudio de las modificaciones de la legislación laboral. Con ello, se estudiarán todas aquellas normas que regulan las relaciones laborales y que se han visto alteradas.

Este segundo capítulo se desglosará en 4 apartados. En primer lugar, se mostrarán todas aquellas medidas adoptadas o bien que han presentado alguna variante respecto a la última legislación y, que han sido aprobadas por el Congreso. Se detallarán los objetivos y las medidas regularizadoras que el Gobierno ha reunido para regularizar la situación del mercado español. Para finalizar este segundo capítulo, se creará un cuadro comparativo de la evolución de la normativa laboral.

Los resultados de una reforma laboral no son inmediatos ya que requieren un periodo de tiempo para poder estudiar la evolución de forma significativa. Sin embargo, es interesante estudiar los resultados en este primer año para ver la tendencia que sigue cada una de las medidas adoptadas.

El objetivo de este trabajo es analizar detalladamente la estructura y el funcionamiento del mercado laboral en España y determinar el impacto de las medidas adoptadas en la Reforma actual en el mercado español. Para poder realizar y valorar el análisis del mercado laboral español, se realizará una comparativa con Alemania.

CAP I: EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

1. Demografía y oferta de trabajo

1.1 Tendencias demográficas

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la población española en 2012, estaba formada por 47.042.980 habitantes. Se trata del séptimo país más poblado de Europa, detrás de Rusia, Alemania, Turquía, Reino Unido, Francia e Italia.

PAÍS	POBLACIÓN
RUSIA	142.345.543
ALEMANIA	82.604.234
TURQUÍA	72.561.300
REINO UNIDO	61.567.234
FRANCIA	66.456.345
ITALIA	60.456.867
ESPAÑA	47.042.980
UCRANIA	44.675.324
POLONIA	38.567.123
RUMANIA	21.901.345

Tabla1: países más poblados en Europa.

Fuente: *Elaboración propia extraída de www.ine.es / www.datosmacro.com*

Sin embargo, su densidad de población (93,51 hab/km²), es menor que la de la mayoría de otros países de la Unión Europea. En 2012, Malta fue el país con unas cifras de densidad que sobresaltaban al resto de países de Europa, con un registro de 1.281,52 habitantes por kilómetro cuadrado. Mientras que, para ese mismo año, España ocupaba el catorceavo puesto en la tabla de clasificación de todos los países que forman la Unión Europea. Si bien, la densidad que forman los 28 países de la Unión Europea asciende a los 115,55 hab/km².

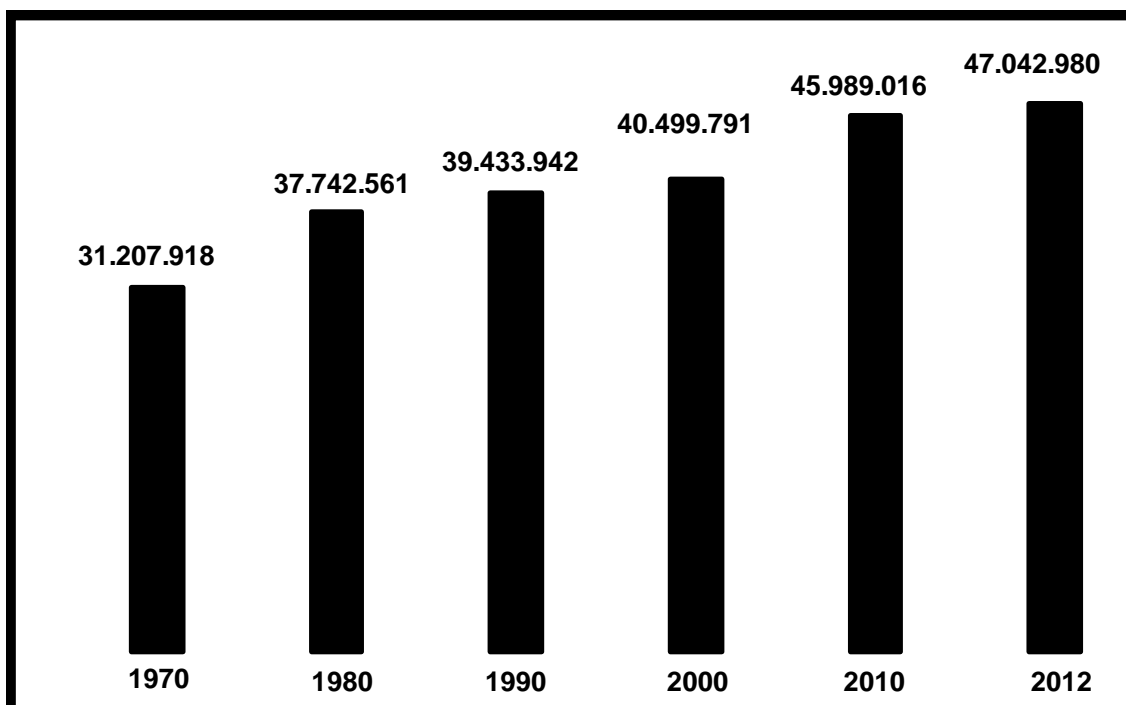
PAÍS	DENSIDAD (HAB/KM2)
MALTA	1.281,52
HOLANDA	394,28
REINO UNIDO	254,32
ALEMANIA	230,54
ITALIA	201,59
LUXEMBURGO	184,15
REPÚBLICA CHECA	130,69
PORTUGAL	122,49
POLONIA	121,9
DINAMARCA	126,64

Tabla 2: países con más densidad de población en Europa.

Fuente: Elaboración propia extraída de www.ine.es / www.datosmacro.com

La evolución de la población española en las últimas décadas ha sido creciente, incrementando los 31.207.918 habitantes en 1970 a 47.042.980 habitantes en 2012.

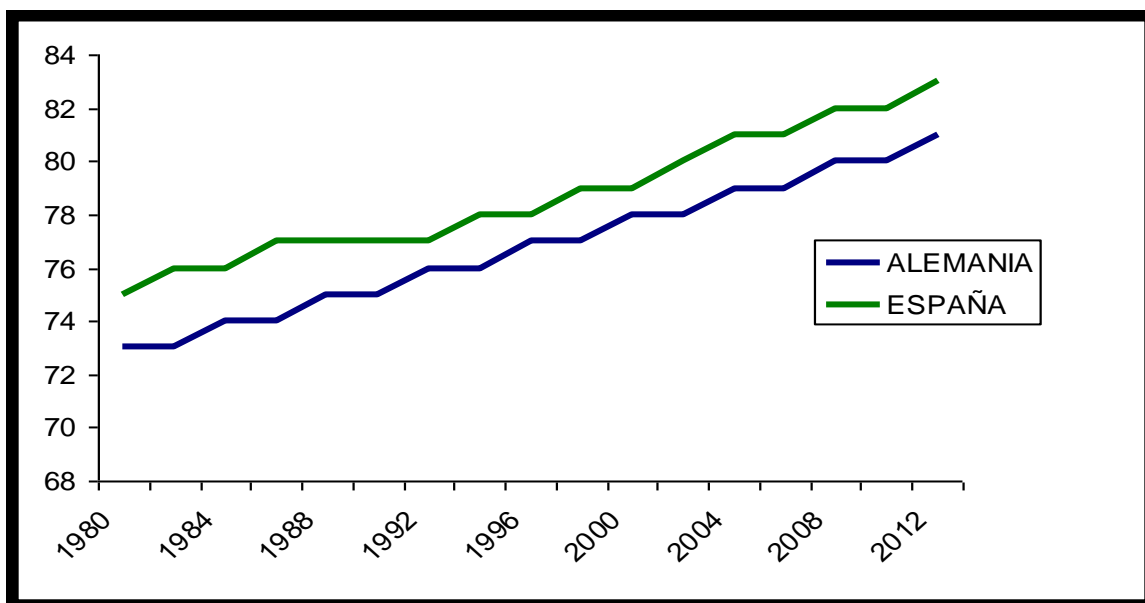
GRAFICO 1: POBLACIÓN ESPAÑOLA EN ESPAÑA



Fuente: Elaboración propia extraída de www.bde.es

En estas últimas décadas se ha experimentado un envejecimiento de la población en España. Este envejecimiento ha tenido lugar, especialmente, por 2 factores; el extraordinario aumento de la esperanza de vida y la estabilidad de la natalidad.

GRAFICO 2: ESPERANZA DE VIDA AL NACER



Fuente: Elaboración propia extraída de www.ine.es, www.alemaniaparati.de

En la gráfica anterior se puede observar la evolución del nivel de esperanza de vida a lo largo del transcurso de los años. Durante este periodo, la esperanza de vida en España ha incrementado en 8,1 años.

España siempre se ha encontrado entre los países con mayor esperanza de vida de la Unión Europea. En particular, las mujeres que residen en España se sitúan entre las más longevas con 85,1 años como cifra media de esperanza de vida. En el caso de los varones, la esperanza de vida media es de 80,77 años y solo se ve superada por Suecia, Italia, Chipre y Holanda.

AÑO	ALEMANIA	ESPAÑA
1980	73	75
1982	73	76
1984	74	76
1986	74	77
1988	75	77
1990	75	77
1992	76	77
1994	76	78
1996	77	78
1998	77	79
2000	78	79
2002	78	80
2004	79	81
2006	79	81
2008	80	82
2010	80	82
2012	81	83

Tabla 3: evolución esperanza de vida Alemania - España (1980 – 2012).

Fuente: *Elaboración propia extraída de www.ine.es, www.alemaniaparati.de*

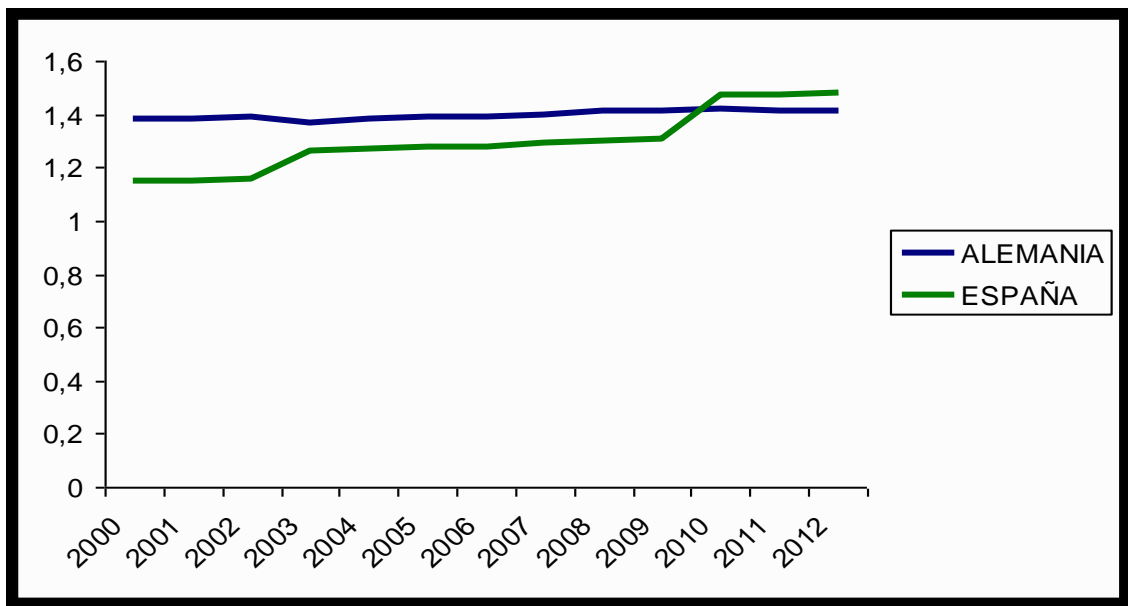
En 1980, la esperanza de vida en España era de 75 años (77 años para las mujeres y 73 años para los hombres). Esa cifra estaba por encima de la media europea, que oscilaba los 67 años. En 2012, esas cifras se han disparado pasando a ser de una media de 82,9 años la expectativa de vida al nacer (85,1 años para las mujeres y 80,77 años para los hombres).

El incremento de la esperanza de vida en estos últimos 40 años viene explicado por los avances médicos, la implementación de la Seguridad Social y los avances tecnológicos. La explicación más razonable a este incremento es la gran calidad del sistema sanitario español, que resulta accesible a todos sus ciudadanos de manera gratuita.

Otro factor muy determinante para el envejecimiento de la población en España ha sido la baja natalidad. La tasa de natalidad es el factor decisivo para determinar la tasa de crecimiento de una población. A su vez, ésta depende del nivel de fertilidad y de la estructura de población por edades.

La tasa de fertilidad representa el número promedio de hijos que nacen por mujer de entre 15 y 49 años. Este indicador muestra el potencial de los cambios demográficos de un país. Como se puede visualizar en la siguiente gráfica, tanto España como Alemania se sitúan en un promedio por debajo de los dos hijos. Esas cifras dan lugar a una relativa estabilidad en términos de cifras de población total. Aquellos países cuyos promedios se sitúen por encima de dos hijos por mujer, indican que son poblaciones en aumento, lo que significa que la edad media de la población está disminuyendo.

GRAFICO 3: TASA DE FECUNDIDAD ALEMANIA – ESPAÑA (2000-2012).



Fuente: Elaboración propia extraída de www.bancomundial.org

Algunos países como China e India han destacado por encima del resto con un registro de tasa de fecundidad más elevada, oscilando entre 5 y 6 hijos por mujer, en 1970. Estas cifras tan elevadas pueden comportar dificultades para las familias, en algunas ocasiones, para alimentar y educar a sus hijos y para aquellas mujeres que desean entrar en el mundo laboral. En 2012 esas cifras se han estandarizado alrededor de 1,58 y 2,59, respectivamente.

En los últimos 10 años, las tasas mundiales de fecundidad están disminuyendo en general y esta tendencia se muestra más pronunciada en los países industrializados, especialmente en Europa occidental.

Si retrocedemos a los años 70', podemos observar que la tasa de fecundidad se disparó, con una media de 3 hijos por mujer. Esa época es conocida como la etapa del Baby Boom. Ese fenómeno dio lugar a una tasa de natalidad del 3% en España. En esa misma época, la media en Europa era de: 2,7%

La incorporación de la mujer en el mercado laboral a finales de los años 70 comportó un descenso brusco de la tasa de natalidad y una estabilización para los próximos años.

El envejecimiento de la población junto al descenso continuo de la tasa de natalidad supone un importante problema para el país, de cara a los próximos años. Si en las próximas décadas las tendencias de la fecundidad y de la mortalidad se mantienen, el crecimiento de la proporción de población anciana seguirá un perfil ascendente. Este pronóstico provoca una importante preocupación social en el presente, debido al temor de que la estructura de edad de la población quede invertida, dándose el fenómeno del Seísmo demográfico (Wallace 1999).

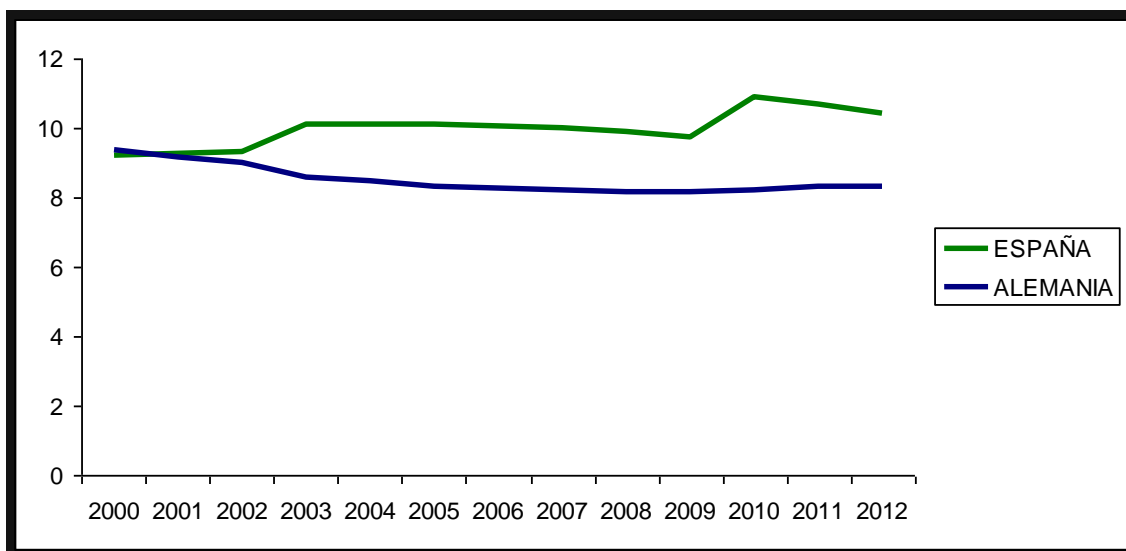
La reducción de la población activa autóctona provoca una importante preocupación social en lo que se refiere al gasto público. Desde numerosos ámbitos políticos, económicos y sociales, prevalece la inquietud de que el envejecimiento de la población suscitará un importante aumento del gasto social en calidad y atención a las personas mayores, así como en las pensiones.

El 25 de febrero de 2012, el Ministerio de Trabajo planteó la reforma del sistema de pensiones. La reforma que fue aprobada por el Congreso de Diputados, comportaba las siguientes modificaciones;

1. La edad legal de jubilación se incrementa de forma gradual hasta los 67 años, a lo largo de un periodo transitorio. (Aunque se contemplan supuestos en que se reconoce el derecho de jubilación antes de esa edad).
2. Se establecen incentivos para el alargamiento voluntario de la vida laboral y de las carreras de cotización.
3. Se incrementa progresivamente de 15 a 25 el número de años a tener en cuenta para el cálculo de la pensión.
4. Independientemente a la subida de la edad de jubilación se exigirán 37 años cotizados para alcanzar el 100% de la pensión.

En comparación con el resto de Europa, España está experimentando una tasa de crecimiento de la población bastante alta, con unas tasas de crecimiento anuales alrededor del 1,7 % en el período de 2004 – 2012, mientras que el resto de Europa ha experimentado en este mismo periodo menos del 0,6 % de crecimiento anual.

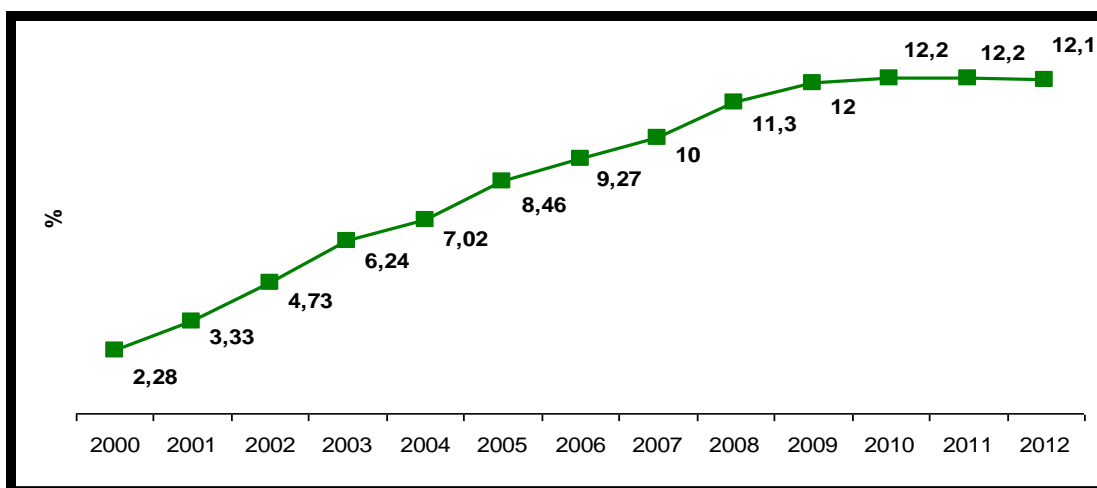
GRAFICO 4: TASA CRECIMIENTO DE POBLACIÓN ALEMANIA - ESPAÑA (2000 – 2012)



Fuente: Elaboración propia extraída de www.bancomundial.org

Uno de los aspectos a tener en cuenta a la hora de analizar las causas del incremento de la población en España, son los flujos migratorios. La excesiva llegada de inmigrantes ha causado desajustes que han conllevado incrementar el nivel de desempleo y problemas sociales. A todo esto, cabe añadir que la emigración de trabajadores cualificados en otros países ha provocado una reducción de la fuerza laboral que ha perjudicado el país.

GRAFICO 5: TASA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA (2000 – 2012)

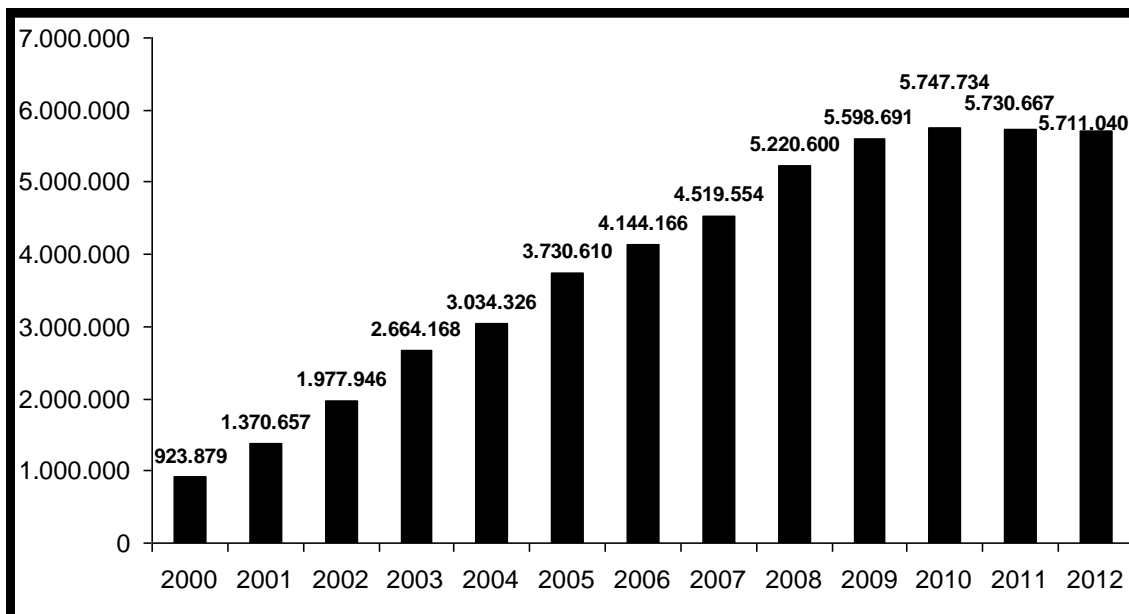


Fuente: Elaboración propia extraída de www.ine.es

Alemania es un país que se caracteriza por ser un país receptor de inmigrantes, aunque de manera controlada ya que la tasa de migración no alcanza en ningún momento un valor superior al 5 %. En Alemania la llegada de inmigrantes ha tenido lugar en oleadas, en las que destaca especialmente, la de finales de los años 80 y principios de los 90.

En el caso de España, es un país originariamente emigrante que desde los años 80' en adelante se ha convertido en un país receptor de la inmigración. A principios de 2012, la tasa de inmigración llega a alcanzar valores superiores a 5,7 millones. De los que 767.784 personas eran de origen marroquí (lo que equivale a un 13,4 % sobre el total de inmigrantes y un 1,6 % sobre el total de la población, para ese mismo año). Rumania, Ecuador y Colombia son los países que tienen mayores porcentajes de Inmigrantes en España.

GRAFICA 6: POBLACIÓN INMIGRANTE EN ESPAÑA (2000 – 2012)



Fuente: Elaboración propia extraída de www.ine.es

Los factores más importantes de atracción migratoria se pueden abreviar en los siguientes 3 causas:

- 1- Tanto el crecimiento de la construcción como el turismo han requerido una gran cantidad de mano de obra. En 2005, España creó 900.000 puestos de trabajo, de los que el 40 % eran ocupados por extranjeros.
- 2- La reducida separación entre Marruecos y la península han provocado una cercanía geográfica del continente africano.
- 3- La identidad cultural y lingüística con Iberoamérica ha sido el aspecto a favor para todos aquellos extranjeros que han decidido emigrar en España.

1.2 Población activa

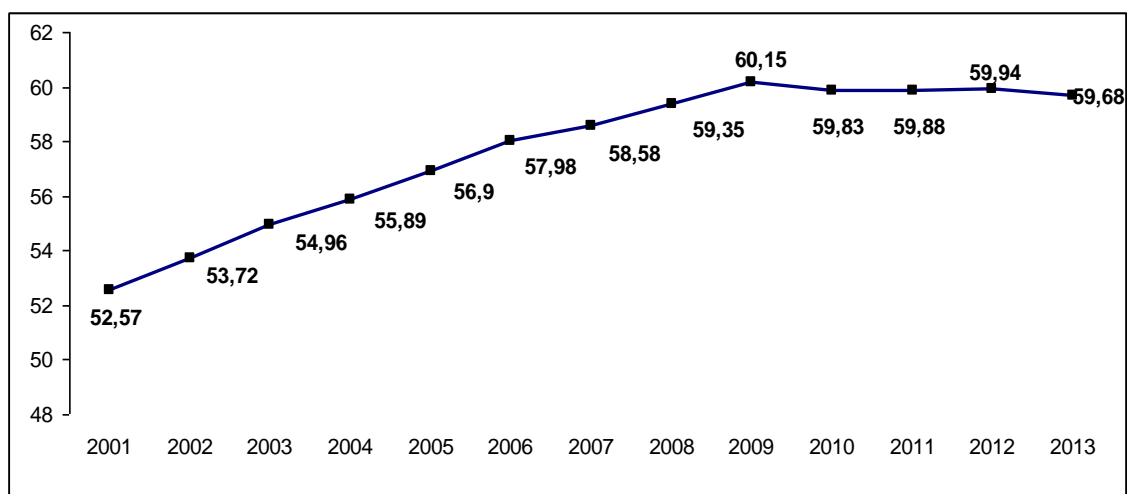
La población activa de un país es la cantidad de personas que se han integrado al mercado de trabajo, es decir, que tienen un empleo o que lo están buscando. La población activa conforma la oferta de trabajo de un país.

La población activa está compuesta por 2 grupos;

- 1) Población ocupada: Toda persona en edad laboral que trabaja en un empleo remunerado.
- 2) Población en paro; toda persona en edad laboral que se halla en plena búsqueda de un empleo.

La tasa de actividad es aquel porcentaje de población que forma parte de la población activa. Equivale a la cantidad de personas que tienen un empleo o que lo están buscando. En España siempre ha sido muy baja en comparación a otros países de la Unión Europea.

GRAFICO 7: TASA DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA (2001- 2013)



Fuente: Elaboración propia extraída de www.bce.es

Como podemos visualizar en la grafica anterior, en 2001 la tasa de actividad era cercana al 53 %. Actualmente, ha evolucionado a la alza hasta alcanzar el 60 % (primer trimestre de 2013). Estos resultados se deben fundamentalmente a tres factores;

- 1) El envejecimiento de la población: Como hemos visto anteriormente, la combinación entre un aumento de la esperanza de vida y una disminución de la natalidad, provoca un progresivo envejecimiento de la población. Lo que se traduce en un mayor porcentaje de población inactiva.
- 2) Reducción del ciclo laboral: Actualmente y cada vez más, como consecuencia de la crisis en España, se retrasa la edad de entrada al mercado laboral. Las causas de esta demora en el mercado de trabajo vienen explicadas por la prolongación de la vida escolar (con el tiempo, la edad mínima para trabajar se ha ido incrementando). Por otro lado, el acortamiento del ciclo laboral también se refleja en la reducción de la edad de retiro (mediante jubilaciones anticipadas).
- 3) La baja tasa de la actividad femenina: Esto es debido fundamentalmente, a un factor cultural; la dificultad para la conciliación de la vida laboral y familiar y, a un modelo productivo que, durante los años 70 se basaba en la industria y la construcción. Gracias a las mejoras de las condiciones legales que facilitan la conciliación familia – trabajo y, especialmente, al cambio sociocultural que ha sufrido el país durante las últimas décadas, en España ha tenido lugar un intenso proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral.
- 4) La inmigración en España: La llegada de inmigrantes para trabajar en el sector de la construcción, sobre todo a partir de 2001, es el otro factor clave para mantener el aumento de la población activa.

2. Demanda de trabajo

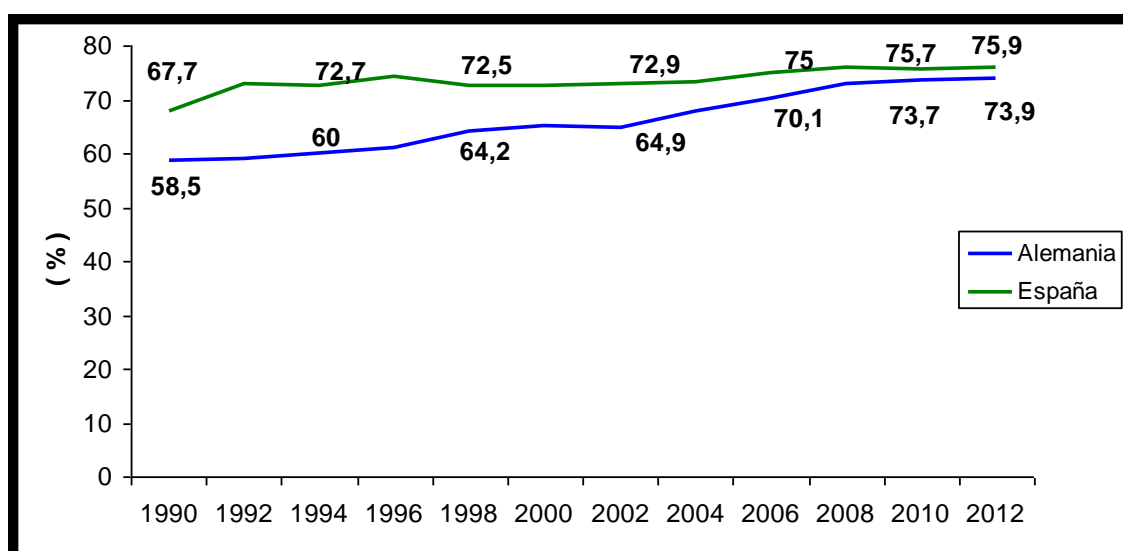
2.1 Población ocupada

Conforman la población ocupada de un país todas aquellas personas mayores de 16 años que trabajan a cambio de percibir una retribución de algún tipo, ya sea dineraria o en especie. El indicador utilizado para medir la población ocupada es la tasa de ocupación. Ésta mide la proporción de la población en edad legal de trabajar que contribuye efectivamente en el proceso de generación de riqueza de un país.

La tasa de población ocupada se calcula dividiendo el número de personas empleadas en edades comprendidas entre 16 – 64 años, entre la población total de ese mismo rango de edades;

$$\text{Tasa de ocupación} = \frac{\text{Población ocupada de 16 a 64 años}}{\text{Población total de 16 a 64 años}} \times 100$$

GRAFICO 8: TASA POBLACIÓN OCUPADA (ALEMANIA – ESPAÑA)



Fuente: Elaboración propia extraída de www.ocde.org

Como podemos visualizar en la grafica anterior, la tasa de ocupación en España había venido siendo preocupantemente baja durante las últimas décadas. Mientras que,

Alemania siempre había presentado una tasa muy por encima que la tasa de ocupación española.

Sin embargo, tras la crisis de principios de los 90' la tasa de ocupación ha llevado un ritmo creciente remarcablemente alto hasta converger con los porcentajes de otros países, entre ellos Alemania. En 2006, la tasa de ocupación en España alcanzó los 70,1 puntos porcentuales y en el mismo año, Alemania se situaba en los 72,5 puntos porcentuales.

Este rápido crecimiento viene explicado, básicamente por la incorporación de la mujer al mercado de laboral. Como se ha comentado anteriormente, en España no era tradicionalmente común que la población de sexo femenino estuviese empleada fuera del hogar. Por lo que buena parte de esa población potencialmente activa, es decir, todas aquellas mujeres en edad legal de trabajar pero que no lo hacían por impedimento socioculturales, figuraba o estaba considerada como población inactiva.

También cabe añadir que otro de los factores que daba lugar a esos niveles de ocupación tan desproporcionadamente bajos era el poco dinamismo del mercado laboral.

En Alemania, la tasa de ocupación se ha mantenido estable y aceptablemente alta. Con unos niveles que oscilaban entre el 60 % - 70%.

Si nos detenemos a analizar con detalle las características de la población ocupada, lo primero que llama la atención es la tendencia general durante las últimas décadas en occidente, hacia una progresiva terciarización de la economía. Este cambio ha venido motivado, en buena medida, por el desarrollo de otros países en que la producción resulta menos costosa, lo que ha comportado una deslocalización de la producción y una especialización en el sector de los servicios. Entre ellos, los que requieren una alta cualificación de sus trabajadores.

Esta evolución global de la economía se explica por la teoría de ventaja comparativa de David Ricardo. Su teoría muestra que los países tienden a especializarse en la producción y exportación de aquellos bienes que fabrican con un coste relativamente más bajo respecto al resto del mundo y por lo tanto, son comparativamente más eficientes que los demás.

Esa teoría fue desarrollada en el siglo XVIII y su postulado básico es que, *“aunque un país no tenga ventaja absoluta en la producción de ningún bien, es decir aunque fabrique todos sus productos de forma más cara que el resto del mundo, le convendrá especializarse en aquellas mercancías para las que su ventaja sea comparativamente mayor o su desventaja sea menor”*.

Veamos un ejemplo matemático en el que se aplique la teoría de ventaja comparativa; Siguiendo con la comparativa entre España y Alemania, supongamos la siguiente situación;

Ambos países comercializan con el aceite y los automóviles. Tanto España como Alemania dedican un total de 10 horas en la producción; 3 horas para producir aceite y 7 horas para fabricar coches. En este período de tiempo, España logra producir 50L de aceite y 3 coches. Mientras que, Alemania produce 30 L de aceite y 5 coches.

Sin existir ningún comercio entre los dos países, se produce de forma diaria: 80 L de aceite y 8 coches. Situándonos en un escenario en el que exista comercialización, España produciría aceite (ya que produce 10 L en 1 hora), frente a Alemania que necesita 1 hora para producir 6 L. Podemos afirmar que España tiene ventaja comparativa frente a Alemania en este producto. De esta forma, se especializaría en la fabricación de aceite.

En relación a la fabricación de los coches, España necesita 2 horas para fabricar un coche mientras que, Alemania consigue una unidad en tan solo 1 hora. De tal manera que, Alemania tiene ventaja comparativa en la fabricación de coches. Alemania es más eficiente en la fabricación de este producto.

Considerando que ambos países se han especializado en la fabricación de aquellos productos de los que poseen una ventaja comparativa se producirían;

- España: 100 L de aceite ($10 \text{ L/h} * 100$).

- Alemania: 10 coches ($1 \text{ u/h} * 10 \text{ h}$).

Conclusión:

La teoría de la ventaja competitiva de David Ricardo constituye la esencia del argumento a favor del libre comercio. Con el ejemplo anterior, queda demostrado que a través del comercio internacional, el bienestar de los países incrementa. Se logra producir más a través de una mejora en la eficacia productiva.

En España, las principales actividades en el sector terciario son;

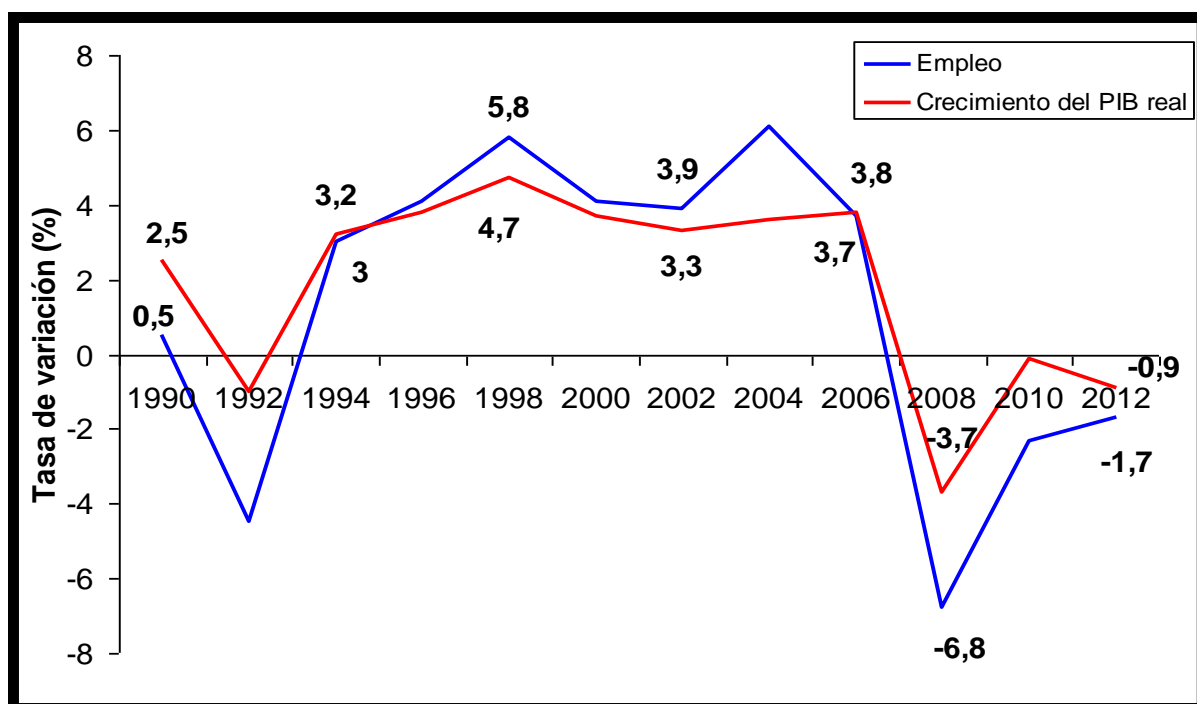
- Comercio minorista
- Transporte de mercancías
- Banca minorista
- Turismo
- Servicios inmobiliarios.

Mientras que en el sector secundario se encuentra el sector de la construcción y el de la industria, con un bajo nivel de sofisticación.

La especialización productiva y comercial en actividades intensivas en mano de obra ha dado lugar a un modelo productivo que generó un extraordinario crecimiento económico años atrás, pero que está acarreado serias dificultades para superar la crisis.

Finalmente, debemos destacar las fuertes variaciones contempladas en el empleo ante las fluctuaciones de la producción. Cuando el país se encuentra en períodos de expansión, el nivel de empleo crece en una mayor proporción que el PIB. Por el contrario, cuando el país atraviesa periodos recesivos, el nivel de empleo sufre también un mayor descenso. Esta mayor volatilidad del empleo se debe a un modelo productivo basado en actividades intensivas de mano de obra y baja productividad.

GRAFICO 9: TASA DE CRECIMIENTO DEL PIB REAL Y TASA DE VARIACIÓN DEL NIVEL DE EMPLEO EN ESPAÑA (1990 – 2012)



Fuente: Elaboración propia extraída de www.bce.es; www.ocde.org

Como podemos visualizar en la gráfica anterior, desde principios de la década de los 90', el empleo siempre se ha situado por debajo de la tasa de crecimiento del PIB Real. Por el contrario, en el 1999 esa cifra incrementó hasta que se situó por encima de la tasa de crecimiento del PIB Real. Podríamos confirmar que la década de 1992 – 2002 se ha clasificado como una época de expansión en la que, el nivel de empleo ha crecido por encima de la proporción del PIB.

2.2 Flexibilidad contractual

La flexibilidad contractual se refiere a la posibilidad de adaptar el volumen de trabajo o el número de trabajadores para responder a las diferentes necesidades de producción o servicio. El objetivo de esta flexibilidad es lograr que la cantidad y calidad de la mano de obra se adapte a las necesidades de cada momento, recurriendo al mercado externo y a la realización de nuevos contratos cada vez que sea necesario.

En este punto, existen dos indicadores fundamentales a los que debemos atender para analizar convenientemente la estructura del mercado laboral en lo que se refiere a su población ocupada;

1. El Ratio de temporalidad.
2. El porcentaje de contratos parciales sobre su total.

El dualismo en el mercado laboral se ha detectado como uno de los principales problemas de la economía española desde hace ya más de 25 años. Por un lado, los trabajadores con contratos indefinidos, están bien protegidos por la legislación, goza de buena cobertura sindical, tienen un elevado coste de despido y suelen percibir salarios más altos y/o más beneficiosos. En contraposición, los contratos temporales dejan a los trabajadores desprotegidos sindicalmente, más expuestos a la pérdida del empleo y normalmente, sus ingresos son menores.

El problema de la dualidad del mercado se generó a raíz de la Reforma del Estatuto de Trabajadores, en 1984. En un momento en que el paro de larga duración representaba una proporción cada vez mayor en la creciente tasa de desempleo. El objetivo principal de la reforma era instaurar un régimen contractual que promoviese la creación de empleo. El contrato temporal permitía prácticamente eliminar los costes de despido en las nuevas contrataciones, animando a las empresas a contratar nuevos empleados sin temor a quedar ahogados ante desequilibrios en la economía.

Sin embargo, el contrato temporal ha sido utilizado por muchas empresas españolas como mecanismo para evitar los costosos despidos de las contrataciones indefinidas.

Los trabajadores con contrato temporal son los más afectados por situaciones adversas y los que tienen mayor facilidad de incorporación cuando las perspectivas son buenas. Esto genera una rotación de trabajadores temporales, con empleos de corta duración combinados con episodios de desempleo. Adicionalmente, este fenómeno tiene un fuerte impacto negativo sobre la productividad, especialmente baja en España como veremos más adelante.

Otro de los principales efectos negativos de la segmentación del mercado laboral es la falta de incentivos de las empresas para formar a sus empleados y la falta de incentivos de éstos para formarse, ante la alta probabilidad de que al poco tiempo estén trabajando para otra empresa.

Cabe destacar que la formación y los conocimientos de un trabajador son su mayor protección ante la pérdida del empleo; se ha detectado que la población más formada no sólo presenta menor tasa de desempleo, sino que además goza de unos niveles salariales más elevados.

La excesiva contratación de forma temporal tiene mayor incidencia sobre los colectivos más desfavorecidos: jóvenes, mujeres e inmigrantes. La temporalidad representa para éstos la puerta de entrada al mercado laboral, lo que podría entenderse como positivo en el caso que no fuera porque el coste del despido hace difícil que las empresas conviertan a sus trabajadores en indefinidos. La transición hacia el contrato indefinido es lenta e incluso, en ocasiones, ésta nunca se llega a producir, quedando el trabajador atrapado en la temporalidad.

En España, la proporción de contratos temporales es más del doble que en Alemania. Hasta el momento, la recesión de los contratos indefinidos iban acompañados de unos elevados costes de la empresa, por lo que optan por contratar de forma temporal. Así, las empresas contratan cuando tienen necesidades de producción y despiden cuando la demanda es baja.

En el caso de Alemania, la temporalidad es considerablemente baja para los profesionales con experiencia. La legislación del mercado laboral y la presión sindical no restringen a las empresas que precisan efectuar reajustes en la plantilla, aunque no por ello los trabajadores quedan desprotegidos. Volviendo a la grafica adjuntada anteriormente, podemos visualizar que el ratio de temporalidad recopila unos valores elevados para los jóvenes menores de 25 años. En Alemania, el contrato temporal es más bien utilizado como herramienta de entrada al mercado laboral para los jóvenes. De esta forma, se puede afirmar que la temporalidad no resulta negativa sino más bien al contrario.

En España, el caso es muy diferente al de Alemania. La dualidad del mercado laboral se manifiesta mediante los elevados valores en el ratio de temporalidad. Por otro lado, las restricciones legislativas en esta materia dan lugar a rigideces en los sistemas de contratación y despido. Como se ha citado anteriormente, el contrato temporal es, en muchas ocasiones, la puerta de entrada de los trabajadores al mercado laboral. Eso explica que más de un 65 % de los trabajadores menores de 25 años tengan este tipo de contrato. El problema es que la excesiva temporalidad se extiende también a los profesionales que tienen más experiencia, lo que indica que buena parte de los jóvenes quedan atrapados en la temporalidad.

Los trabajadores españoles tienen una cierta preferencia hacia los contratos indefinidos. Los trabajadores con este tipo de contrato se aventajan en una serie de aspectos en comparación a los trabajadores que optan por el contrato temporal;

1. Mayor seguridad en el empleo.
2. Mejores salarios
3. Mayor posibilidad de formación y promoción

Es por este motivo que, durante las últimas dos décadas el gobierno ha llevado a cabo numerosas reformas con el fin de reducir la excesiva temporalidad. Con ello, se intentaba alcanzar;

1. Una reducción de los costes de despido para los contratos fijos.
2. Fomentar la contratación indefinida.
3. Simplificar las causas de despido objetivo (con causa justificada).
4. Penalizar a los contratos temporales; el coste de indemnización se eleva progresivamente con el tiempo.

El porcentaje de contratos parciales sobre su totalidad, es el segundo indicador al que debemos atender para analizar la estructura del mercado laboral. El hecho de mejorar la posibilidad de contratación a tiempo parcial es una herramienta para flexibilizar el mercado laboral. Con ello, se alcanzaría una mayor adaptación de las empresas ante disminuciones en el volumen de producción y mejora la adecuación de las jornadas laborales a los intereses de los trabajadores.

La contratación a tiempo parcial flexibiliza el mercado laboral ante caídas de la producción. Se consigue evitar el despido de muchos trabajadores mediante una reducción de la jornada laboral, lo que resulta tremendamente beneficioso para el país desde varias perspectivas:

1. Mejora la capacidad de ajuste de las empresas ante fluctuaciones de la demanda.
2. Se mantiene el nivel de población ocupada, reduciéndose los costes en subsidios de desempleo.
3. Mejora la confianza de los empleados en cuanto a la seguridad en el empleo; manteniéndose en buena medida los niveles de consumo.
4. Mejoran las relaciones empleador – empleado, aumentando el compromiso de ambas partes y creando una sinergia muy positiva.

El contrato a tiempo parcial facilita que los trabajadores puedan cumplir sus responsabilidades familiares sin abandonar su actividad profesional, lo que repercute de forma positiva en la sociedad. La jornada laboral reducida es considerada, sumamente, beneficiosa para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Es por este motivo que el Gobierno ha presentado diversas medidas de bonificaciones fiscales para las empresas que contribuyen a la estabilidad laboral, el mantenimiento del empleo y la conciliación familiar y profesional.

Hoy en día, ante la coyuntura económica que estamos atravesando, nos encontramos frente a una situación en que las empresas se ven obligadas a optar por unas medidas drásticas en materia de regularización de empleo. Por consecuencia, podría ser dificultoso conseguir que los trabajadores acepten una reducción de su jornada laboral acompañada por una reducción de sus ingresos.

Ante esta dificultad, el Gobierno ha adoptado unas medidas de orden legislativo que facilitan este proceso;

- Prestación por desempleo

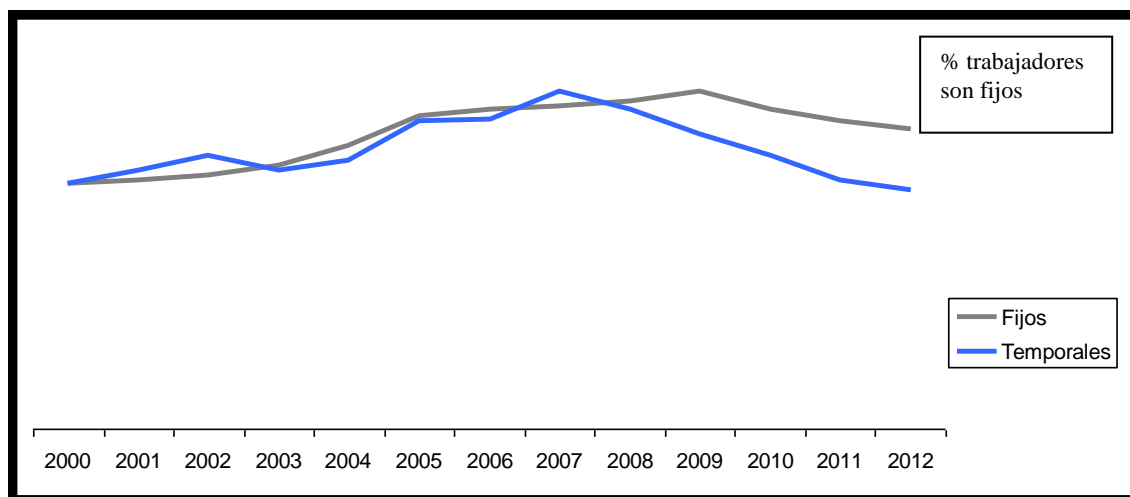
Esta prestación compensa la pérdida de ingresos a causa de la reducción de la jornada. Esta compensación se ha limitado a 120 días.

Sin embargo, las evidencias empíricas estigmatizan las bondades teóricas del contrato a tiempo parcial en España, provocando una preferencia generalizada por el contrato a jornada completa. Esto se debe fundamentalmente a cuatro aspectos;

1. La penalización salarial: Como se ha comentado anteriormente, los trabajadores a tiempo parcial perciben habitualmente una menor retribución salarial.
2. La baja inversión en capital humano: Las empresas tienden a proveer una mayor formación a los trabajadores que trabajan a jornada completa.
3. La menor posibilidad de promoción: La menor dedicación y menor formación de los trabajadores a contrato parcial supone una desventaja comparativa para la promoción laboral.
4. El componente discriminador: Normalmente el uso de este tipo de contrato se extiende a las mujeres jóvenes.

Corregir esta problemática es el reto al que se enfrenta España. El objetivo que persigue es difundir el uso de este contrato e incrementar de ese modo la flexibilidad laboral.

GRAFICO 10: EVOLUCIÓN PORCENTUAL DE TRABAJADORES CON CONTRATOS FIJOS Y TEMPORALES EN ESPAÑA

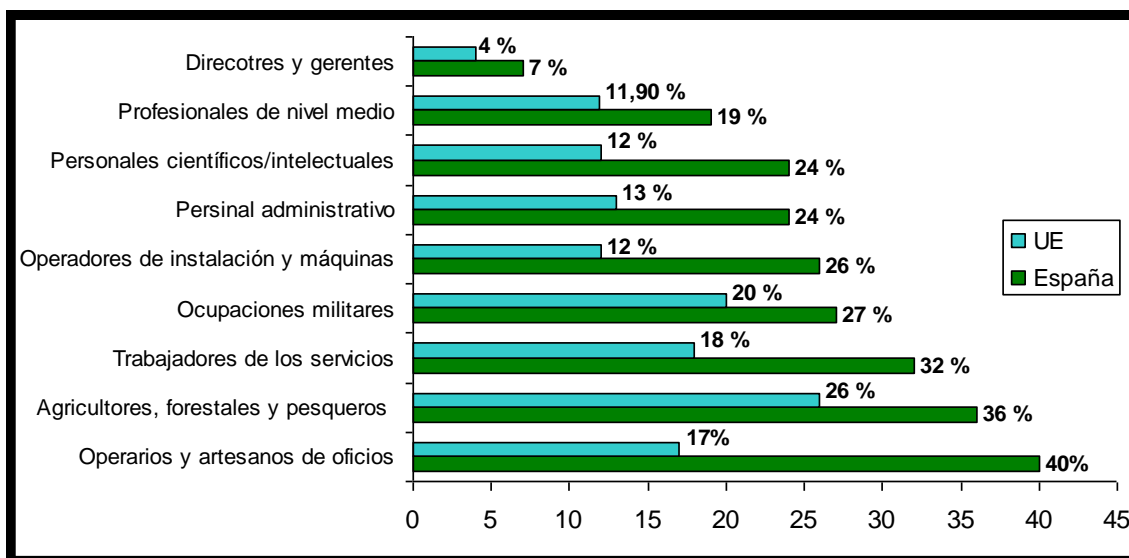


Fuente: Elaboración propia extraída de www.ine.es

Si observamos la grafica anterior, podemos visualizar que el porcentaje de contratos a tiempo parcial en España ha ido en aumento en los últimos años. Aun así, todavía se sitúa en unos porcentajes muy bajos en comparación a Alemania, que alcanza un 22%

del total de contratos laborales. El punto clave para extender la utilización del contrato a tiempo parcial consiste en la eliminación de las diferencias, que se han explicado anteriormente, que se encuentran en las condiciones laborales respecto a los trabajadores con contrato a tiempo completo.

GRAFICO 11: TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL SEGÚN TIPO DE OCUPACIÓN



Fuente: *Elaboración propia extraída de www.ine.es; www.bce.org*

En la mayoría de profesiones España llega a tener hasta el doble de trabajadores temporales en comparación al conjunto de países que forman la Unión Europea. La temporalidad en el empleo español tiene su origen en la división entre formas de contrato junto con la volatilidad en nuestros ciclos económicos. La regularización laboral junto con el contexto ofrece incentivos para el uso abusivo de la figura contractual más ventajosa para las empresas: El contrato temporal.

Los trabajadores que tienden a tener empleos temporales se encuentran en un escenario en el que se ven desprotegidos y además, se ven obligados a competir con un grupo aventajado.

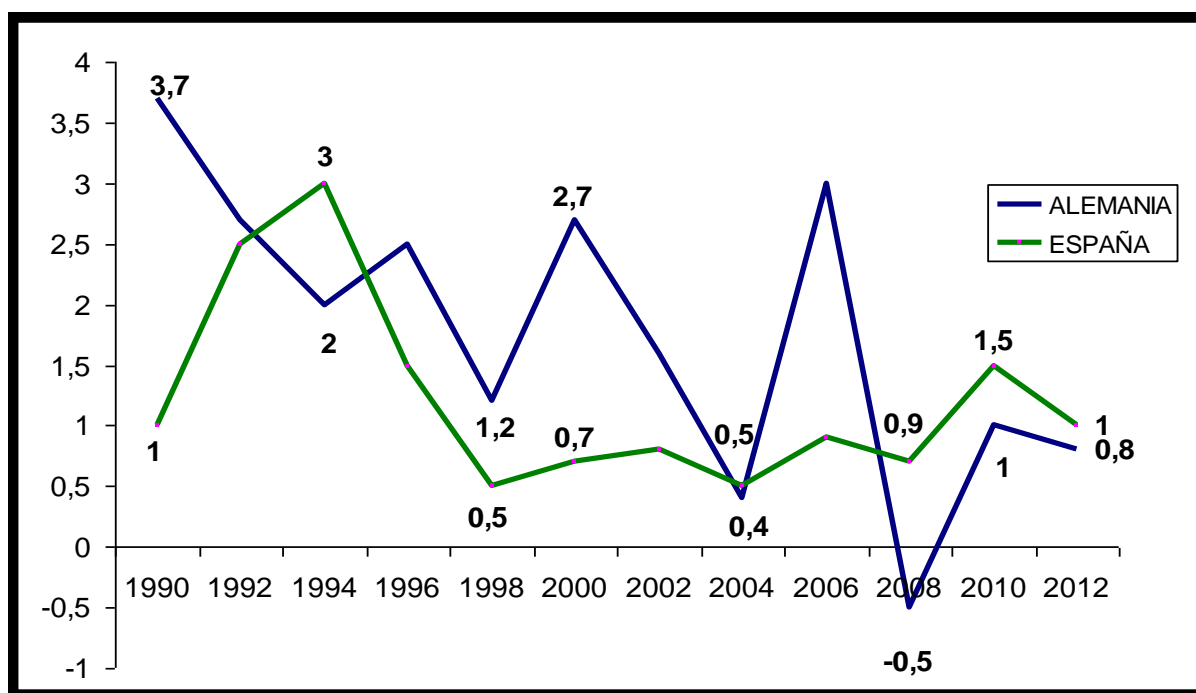
2.3 Productividad, salarios y costes laborales

La competitividad empresarial es un factor clave para el desarrollo económico de un país. Durante los últimos años, España ha experimentado una pérdida de competitividad

causada, fundamentalmente, por una dinámica creciente de los costes laborales. Éstos vienen determinados por la productividad y los salarios.

Entendemos por productividad aquella relación existente entre la cantidad de productos obtenidos por un sistema productivo y unos recursos utilizados para obtener dicha producción. Cuanto menor sea el tiempo que lleve a obtener el resultado deseado, más productivo se considerará ese sistema. Es uno de los indicadores más relevantes de la eficiencia de una sociedad. Desde un punto de vista macroeconómico, se entiende como la relación entre el PIB y las horas trabajadas.

GRAFICO 12: TASA DE CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia extraída de www.ocde.org

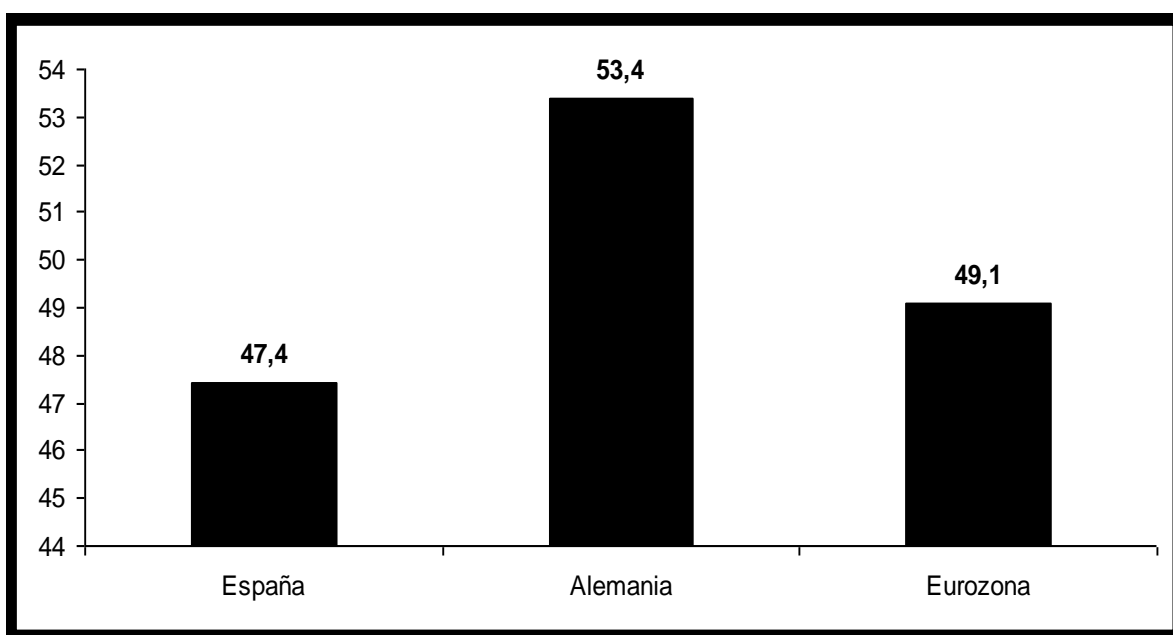
La productividad de los trabajadores es uno de los indicadores más determinantes para la competitividad. Con ello, logran un adecuado desarrollo empresarial. Por norma general, la evolución de la productividad es positiva con el tiempo gracias a las continuas mejoras que aportan el avance tecnológico y el conocimiento.

Durante el período de 1993 a 1999, el ritmo de crecimiento de la productividad comenzó a disminuir tanto en Europa como en Estados Unidos. Algunos economistas

consideran que esta ralentización se debe a la reducción del promedio de horas trabajadas. No es hasta finales de los años 90' que la tendencia se invierte, iniciándose un proceso de divergencia en que el crecimiento de la productividad del trabajo empieza a ser mayor en Estados Unidos que en Europa. Este crecimiento que está teniendo lugar en Europa podría deberse al aumento de la tasa de actividad que se ha experimentado en los últimos 10 años.

El hecho que aumente la productividad del trabajo significa un mayor rendimiento de los trabajadores. Dicho de otra manera, los trabajadores son capaces de producir más con los mismos recursos. Todo ello, comporta un incremento del rendimiento global de las empresas y del conjunto de la economía.

GRAFICO 13: PIB POR HORA TRABAJADA (USD), EN 2011



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE www.ocde.org

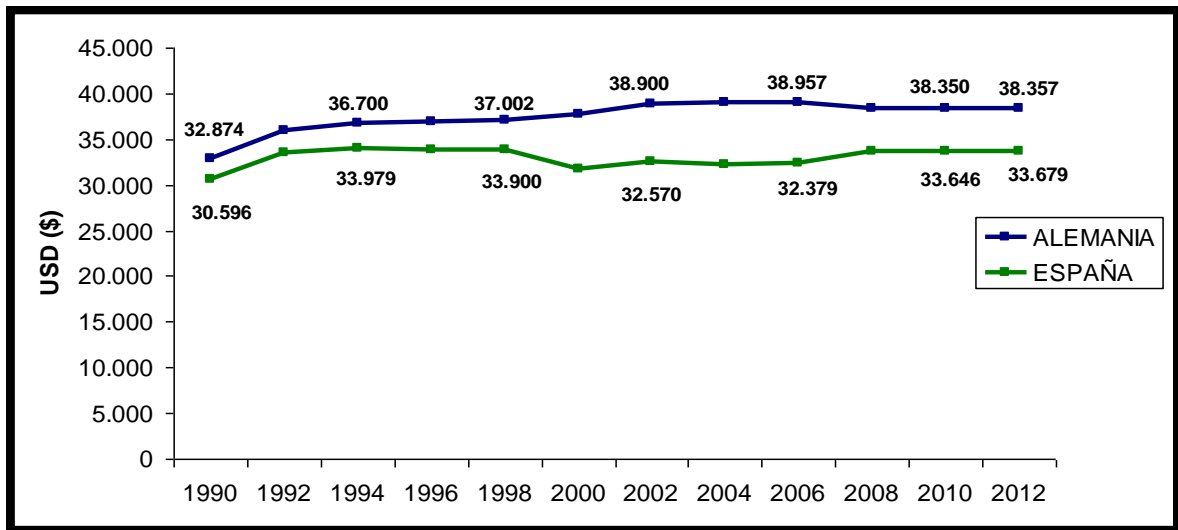
Como muestra la tabla anterior, la productividad española es menor que la media en Alemania y que la media europea. Lo que significa que han mantenido niveles de crecimiento menores durante los últimos años.

A esto cabe añadir una circunstancia excepcional: su comportamiento contracíclico. La especialización productiva en actividades intensivas en mano de obra provoca que la productividad disminuya en periodos de expansión y aumente en periodos de recesión. Esta situación se debe a que la mano de obra con niveles bajos de productividad es

mucho más vulnerable a perturbaciones adversas en la economía. Una vez más, la fuente del problema radica en el modelo productivo.

La productividad tiene un importante peso sobre los niveles salariales de los trabajadores. Lógicamente, cuanto más productivo sea un trabajador mayor podrá ser la remuneración percibida.

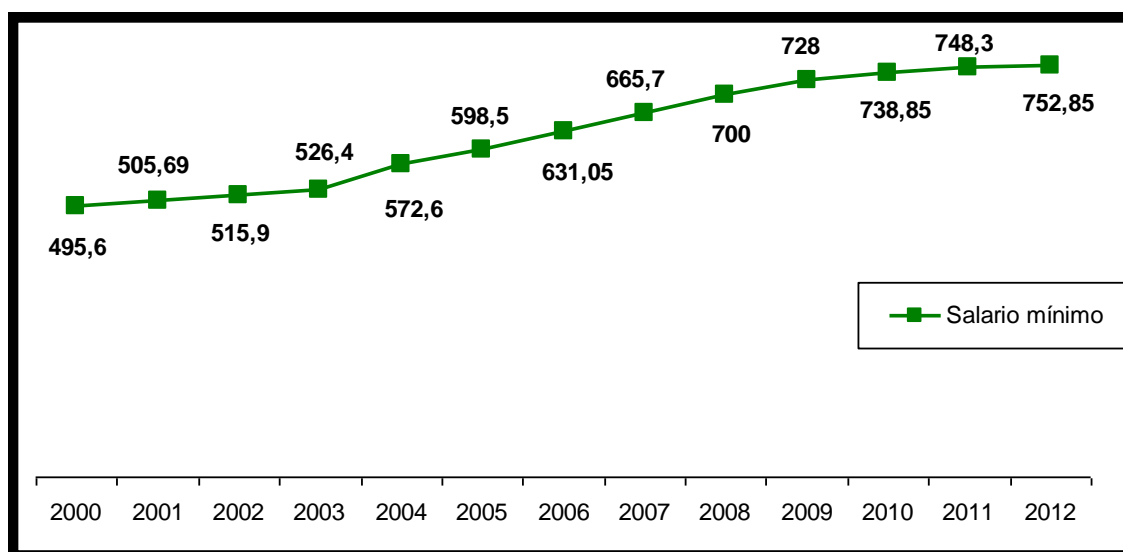
GRAFICO 14: SALARIO MEDIO ANUAL (ALEMANIA – ESPAÑA)



Fuente: Elaboración propia extraída de www.ine.es; www.ocde.org

Observando la grafica comparativa entre el salario medio anual de los trabajadores en España y Alemania, podemos sacar la siguiente conclusión; los bajos salarios de los españoles respecto a los alemanes es consecuente de la baja productividad de los Españoles versus los Alemanes. Existe una relación positiva entre estos 2 términos. (A + productividad + remuneración).

GRAFICO 15: SALARIO MÍNIMO ESPAÑA (€)



Fuente: *Elaboración propia extraída de www.ine.es*

La opinión pública española reclama, desde hace años, un aumento del salario mínimo interprofesional. Elevar el salario mínimo garantiza un nivel de vida superior de la población ocupada. Sin embargo, eso supondría una mayor ineficiencia desde el punto de vista empresarial, ya que desvincularía todavía más la retribución de los trabajadores de su productividad. La situación actual comporta que mientras los niveles de productividad sigan siendo tan bajos va ser muy difícil aumentar el salario mínimo interprofesional. Cabe puntualizar que, en los países más desarrollados como Alemania, Suecia, Dinamarca, no existe un salario mínimo impuesto legislativamente y su mercado laboral es altamente eficiente. En Alemania, más de dos millones de empleados ganan menos que el nivel de ayuda social y reciben dinero adicional del estado.

La solución a los bajos niveles salariales pasa por aumentar la productividad. Para conseguirlo, se debe mejorar la formación de los trabajadores y especializar la producción en industrias intensas en conocimiento. Los trabajadores cualificados suelen ser más productivos y, por consiguiente, suelen percibir una mayor retribución.

Los datos recientes ponen de manifiesto la existencia en España de una brecha entre la población con estudios primarios y la población con un nivel de formación medio o alto, evidenciándose una distorsión en los niveles educativos. Actualmente, el porcentaje de población con estudios superiores es del: 31 %, mientras que el porcentaje

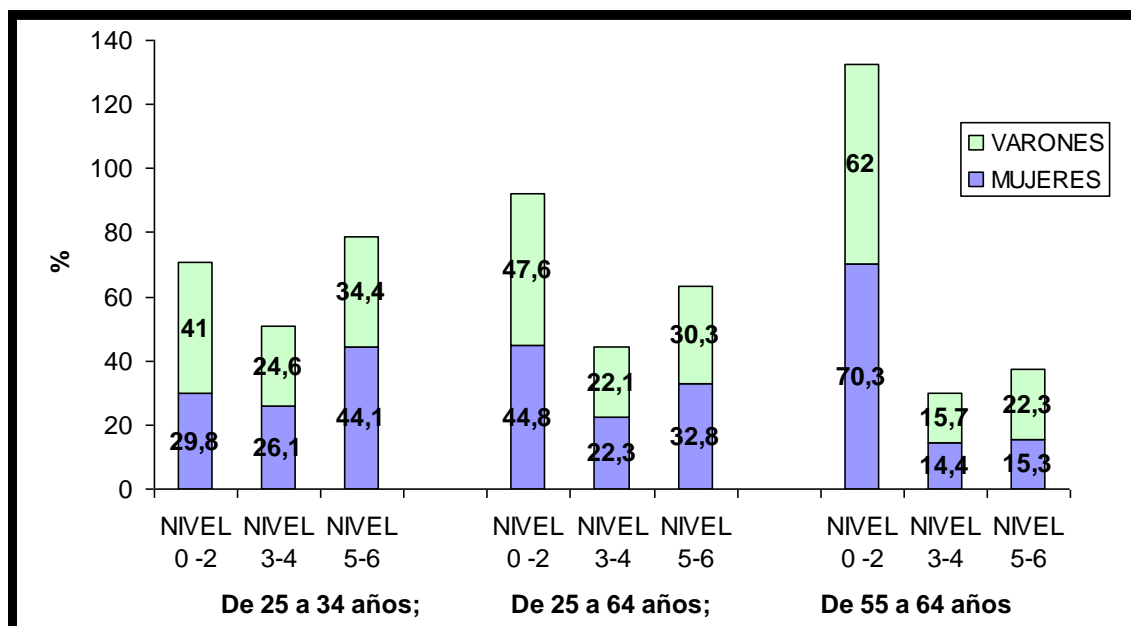
sin ningún tipo de formalización especializada es desproporcionadamente elevado, con un 52 %. Esta estructura formativa corresponde a un mercado de trabajo intensivo en mano de obra no cualificada y es consecuencia de un elevado coste de oportunidad de estudiar el boom inmobiliario.

Si comparamos la estructura formativa alemana con la española, podemos observar que presentan una estructura mucho más equilibrada, con un porcentaje de población no especializada de tan sólo un 12%, mientras que el porcentaje de población sin ningún tipo de formalización especializada es de un 16 %.

Para lograr equilibrar la situación en España debe promoverse la formación profesional entre la población con estudios primarios.

En la siguiente gráfica, se desglosa el nivel de estudios de la población española según grupos de edad.

GRAFICO 16: NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO POR LA POBLACIÓN



Fuente: Elaboración propia extraída de www.eurostat.org

NOTAS:

Nivel 0 – 2: preescolar, primaria y 1ª etapa de educación secundaria.

Nivel 3 – 4: 2ª etapa de educación secundaria y post – secundaria no superior.

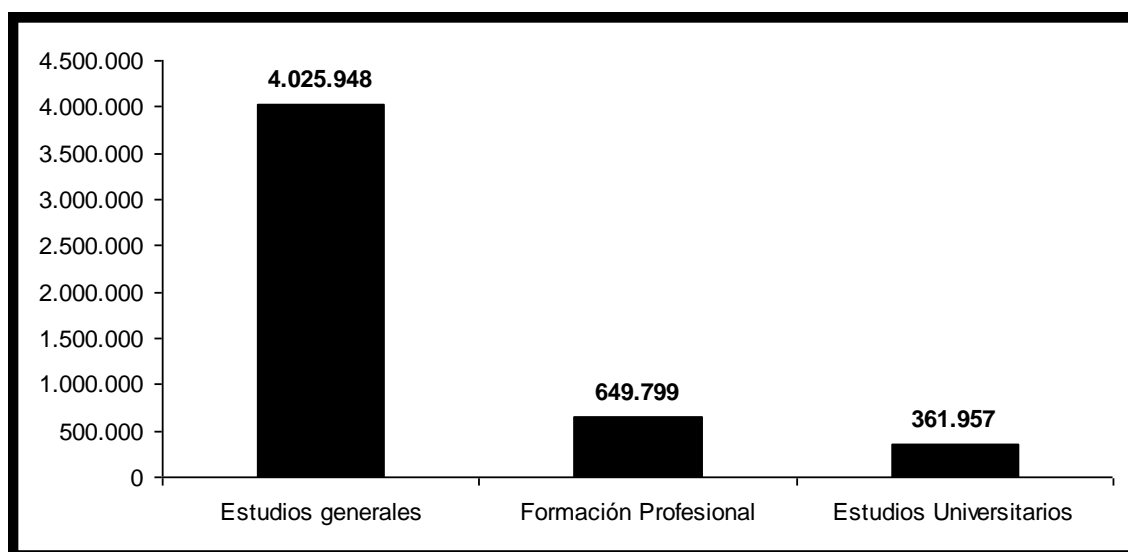
Nivel 5 – 6: 1º y 2º ciclo de educación superior y doctorado.

Como se puede observar en la gráfica, la mayor parte de la población en nuestro país se encuentra en los niveles más básicos (nivel 0 – 2): educación preescolar, primaria y 1ª etapa de educación secundaria. La distorsión en los niveles educativos en España pone en evidencia un exceso de población poco cualificada en su formación. Como podemos observar la franja de edad (55 -64 años) es la que presenta un mayor porcentaje de población con un déficit de formación. Esto es debido a la especialización productiva del país en actividades intensivas en mano de obra poco cualificada, que en los años 70 -80', era el perfil más solicitado. Más adelante, se introdujo un modelo productivo basado en actividades con un alto nivel tecnológico, del que requería trabajadores con unos estudios superiores al nivel 0 – 2. Por este motivo en el grupo de población de entre 25 a 64 años, vemos un descenso en el nivel de estudios básicos y un incremento en el nivel de estudios 3 - 4 y 5 - 6. El nicho de población más joven (25 – 34 años), vemos una clara tendencia hacia la formación profesional cualificada, con estudios superiores, universitarios y doctorados.

En general, se puede afirmar que como mayor sea el nivel educativo promedio de la población, mayor serán sus ingresos. Además, ante una coyuntura económica desfavorable los trabajadores de mayor cualificación pueden optar a puestos que requieran una menor formación.

La expectativa de mayores ingresos está directamente relacionada con el nivel de estudios. Así, se puede afirmar que una mayor especialización en los conocimientos y habilidades se refleja en una mayor remuneración en el ámbito laboral. También existe una relación directa entre el nivel de estudios y el empleo. El desempleo tiene una mayor incidencia entre los trabajadores menos cualificados. Esto se debe principalmente a que la mano de obra poco cualificada es más vulnerable a variaciones en la producción.

GRAFICO 17: DESEMPLEO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS (MARZO 2013)



Fuente: *Elaboración propia extraída de www.ine.es*

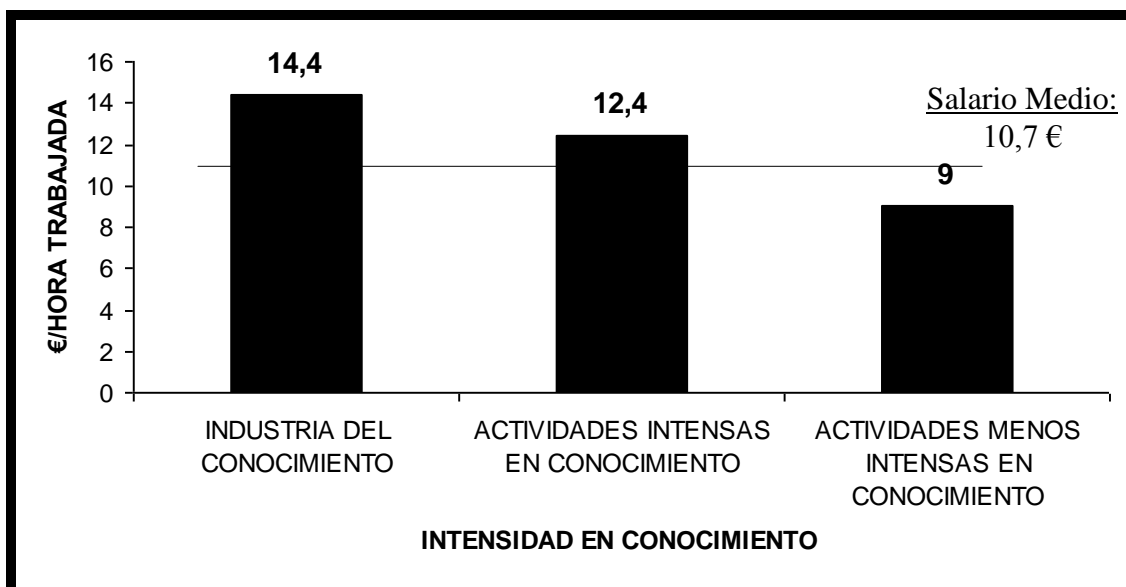
El porcentaje de desempleo varía de forma exponencial de acuerdo al grado de estudios, lo que significa que a mayor nivel educativo menor nivel de desempleo. Aun así, durante una crisis económica como la que estamos padeciendo actualmente, también incide el desempleo para aquel colectivo cuyo niveles educativos son más elevados.

Estudios recientes demuestran una correlación positiva entre salarios y nivel de intensidad de conocimiento de la industria: los trabajadores cuya actividad productiva es intensa en conocimiento perciben mayores salarios que el resto. En este sentido, el nivel de formación de la población es un factor determinante para el desarrollo y la riqueza de un país.

Según fuentes de INE, el salario medio en España en aquellas actividades menos intensas en conocimiento es de 9 €/hora trabajada. Por el contrario, aquellas actividades de industria del conocimiento el salario medio alcanza 14 € por hora trabajada. En la franja media, se sitúan aquellas actividades intensas en conocimiento con un salario de 12,4 €/hora trabajada. Con ello, podemos afirmar que el salario medio en España, teniendo en cuenta todos los sectores de actividad según intensidad de conocimiento, es de 10,7 € / por hora trabajada.

En la siguiente gráfica podemos observar el salario medio en España por hora trabajada y según el sector de actividad por intensidad en conocimiento.

GRAFICO 18: SALARIO MEDIO POR HORA TRABAJADA, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD (€)



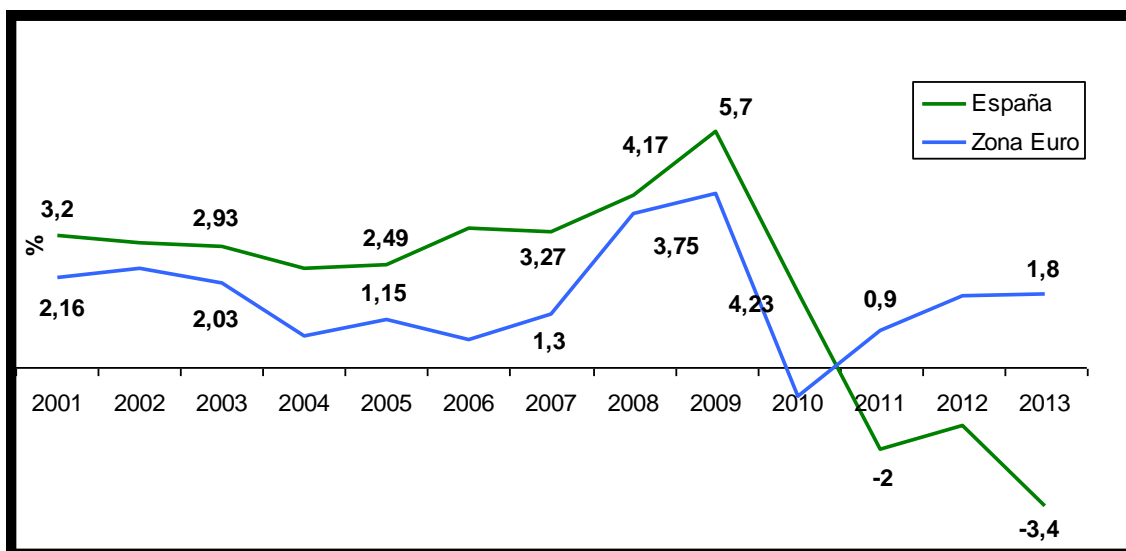
Fuente: Elaboración propia extraída de www.ine.es

Como hemos comentado anteriormente, la relación entre el nivel de salarios y la productividad determina el coste laboral unitario. La tendencia generalizado en Europa es la últimos años ha sido un incremento de los costes laborales debido a un mayor aumento de los salarios que de la productividad. Este aumento de los costes laborales ha provocado una pérdida de competitividad, dando lugar a una externalización de la producción a países emergentes donde el coste de la mano de obra es menor, por lo que resulta más barato producir. Es obvio que este fenómeno tiene un impacto negativo sobre el PIB y el empleo. Las principales soluciones a este fenómeno pasan por dos aspectos:

1. Aumentar la productividad
2. Redirigir el sistema productivo hacia actividades que generen un elevado valor añadido. En el que la ventaja competitiva no sea el coste sino la calidad del producto o servicio.

Finalmente, para cerrar este capítulo, debemos fijarnos en la variación del coste laboral unitario. El incremento salarial en Alemania desde el inicio de la crisis ha sido mucho menor que en España, dando lugar a una reducción del coste laboral unitario. Gracias a la reducida variación del coste laboral unitario en Alemania, ésta se ha recuperado de la crisis de una forma mucho más rápida y exitosa que en otros países.

GRAFICO 19: VARIACIÓN COSTE UNITARIO LABORAL



Fuente: Elaboración propia extraída de www.bce.es; www.ocde.org

Como podemos visualizar en la grafica anterior, el alto coste laboral unitario es un aspecto que España debe corregir para mejorar su competitividad. Para ello, es conveniente incentivar la productividad y promover un ajuste de los salarios en función de ésta.

Como se ha comentado anteriormente, los trabajadores a tiempo parcial perciben habitualmente una menor retribución salarial.

3. El desempleo y el paro estructural

Se denomina paro estructural a aquel tipo de desempleo de carácter involuntario que persiste a largo plazo. Es aquel paro que no disminuye ni desaparece mediante medidas de ajustes económicos. El desempleo estructural suele ir asociado a un ciclo económico. El desempleo estructural corresponde a un desajuste entre la oferta y la demanda de los trabajadores. A diferencia de otros tipos de desempleo, el estructural es permanente. No depende del tiempo sino de la capacidad de absorción de fuerza de trabajo que tiene el capital constante, cuya acumulación promueve un aumento de la productividad de la fuerza de trabajo y promueve un mayor desempleo de esta categoría.

Algunos economistas como Malthus y Marx, consideran que la causa principal del desempleo estructural es la falta de dinamismo económico que provoca la creación de las siguientes situaciones:

- Falta de competitividad
- Baja productividad
- Elevados costes laborales.

Otros economistas como Keynes, consideran que la causa del desempleo estructural es la desigualdad en la distribución de la renta. Lo que provoca un desajuste entre la oferta y la demanda (sobreproducción).

Las principales características que se advierten en el desempleo estructural son:

- Obsolescencia de un modelo productivo determinado.
- Desajuste entre la oferta y la demanda de los trabajadores.
- Desadaptación del conjunto de factores económicos para la economía interna y externa.
-

3.1 La gran depresión

La Gran depresión fue una crisis económica que se originó en los Estados Unidos, a partir de la caída de la bolsa el 29 de octubre de 1929. Para la mayoría de países comenzó alrededor de 1929 y se extendió hasta finales de la década de los años treinta o principios de los cuarenta. Es conocida como la depresión que ha afectado a más países en el siglo XX.

La Gran Depresión tuvo efectos devastadores en casi todos los países. Las consecuencias fueron desastrosas; la renta nacional, los precios, los ingresos fiscales y el comercio internacional descendieron rápidamente en un 50 %. Ciudades de todo el mundo, ricas y pobres, se vieron gravemente afectadas. No fue hasta mediados de 1930 que algunos países empezaron a recuperarse.

Ya era llamativo que antes del verano de 1929, varios indicadores macroeconómicos habían empezado a sufrir suaves descensos. Sin embargo, hacia 1925 la economía mundial ya estaba recuperada de la Primera Guerra Mundial (1919); la producción y el empleo habían vuelto a los niveles equilibrados que se hallaban antes de la Guerra. A mediados de los años 20' la actividad de la Bolsa había evolucionado vertiginosamente. La cotización de las acciones subían regularmente año tras año, lo que provocó subir las acciones a unas alturas increíbles.

CAP II: LA REFORMA LABORAL (FEB/2012)

1. Origen de la Reforma Laboral

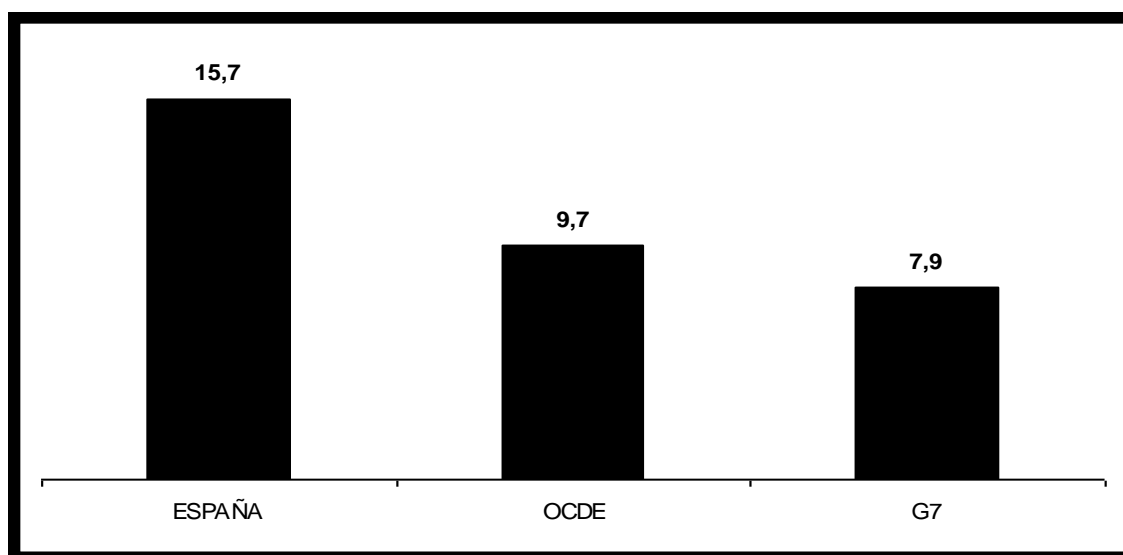
La situación económica que estaba atravesando España requería tomar, de forma urgente, una serie de medidas para paliar los efectos de la crisis. La reforma laboral se había convertido en una medida necesaria pero no suficiente para frenar el ritmo de destrucción de empleo en España. Es por este motivo que, el gobierno impulsó un abanico de reformas con el objetivo de volver a la senda del crecimiento económico en el país;

- Una reforma financiera: con la intención de lograr circular el crédito para aquellas empresas que lo requieran y así, puedan incrementar la tasa de empleo.
- Una reforma para dotar de austeridad a las cuentas públicas: Establecer un techo de gastos ayudará a frenar el déficit y estimulará el crecimiento económico del país.
- Una reforma laboral: Con la finalidad de crear un marco jurídico favorable para la creación de empleo estable y conseguir que el despido sea el último recurso de las empresas para afrontar la crisis.

El tejido productivo español está compuesto mayoritariamente por autónomos y PYMES. Este colectivo forma el 95 %. Por este motivo, la norma establecida en febrero de 2012 introduce importantes reformas que favorecen a la contratación por parte de emprendedores y PYMES.

Otro de los temas más preocupantes es la elevada duración media en el que un desempleado necesita para encontrar un nuevo puesto de trabajo: la duración media de desempleo. Como se puede visualizar en la siguiente gráfica, el tiempo de búsqueda de empleo en España es muy superior al de otros países.

GRAFICO 20: DURACIÓN MEDIA DE DESEMPLEO (MESES)



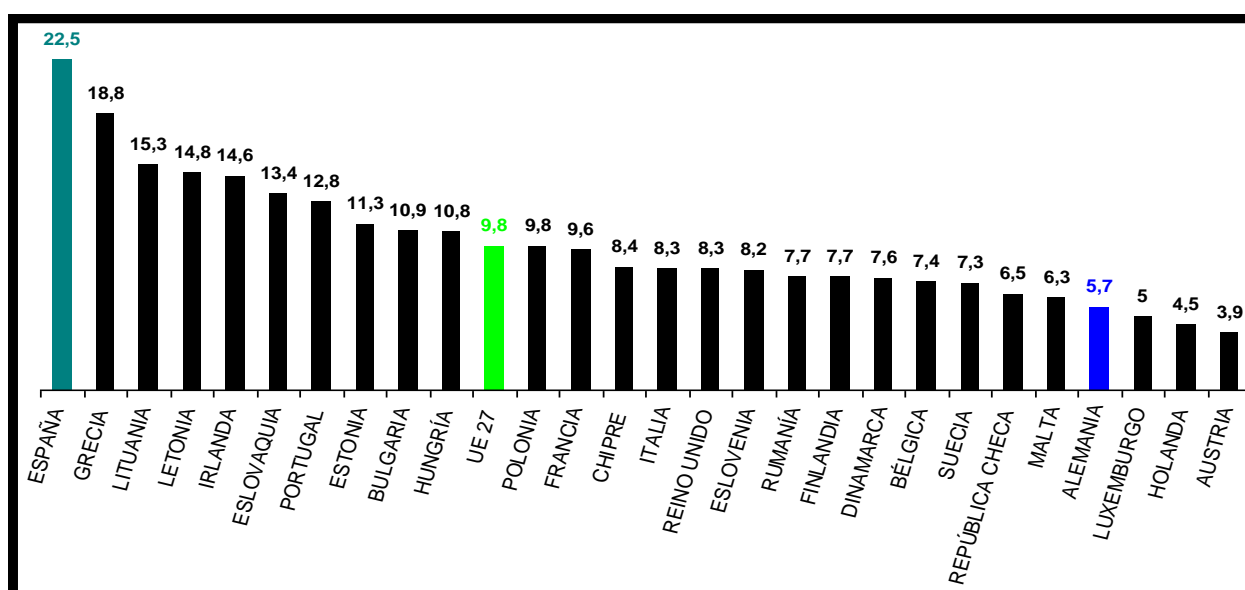
Fuente: Elaboración propia extraída de www.ocde.org

El objetivo principal y de más urgencia para el país es lograr reducir de inmediato la tasa de desempleo. Es por este motivo que en este capítulo quedan anotados de forma detallada, todas aquellas nuevas normas o modificaciones de las ya existentes que contribuyen a reducir la destrucción de empleo.

Se pretende contribuir a reducir la duración media del desempleo y mejorar la calidad de los emparejamientos, de tal forma que los trabajadores puedan tener acceso a empleos más adecuados a sus características, y las empresas encontrarán a los trabajadores mejor preparados para los puestos ofertados.

Los datos ya eran muy alarmantes antes de la aprobación de las nuevas normas. Nos encontrábamos frente a un país con un total de 5.273.600 personas paradas, porcentaje equivalente al 22,85 %. Esa cifra duplicaba la tasa media de la UE que en 2012 fue del 9,8 %. Además, la tasa de paro juvenil rozaba el 50 %, concretamente el 48,6 %. También cabe destacar el porcentaje de trabajadores temporales, que con un 25 % era uno de los más elevados dentro de la Unión Europea.

GRAFICO 21: TASA DE DESEMPLEO EN LA UNION EUROPEA



Fuente: Elaboración propia extraída de www.ine.es

La crisis se ha padecido a nivel internacional. Aun así, se puede afirmar que el comportamiento del empleo en España ha sido distinto a la de otros países. A principios de 2012 se publicó que de todo el empleo que se ha destruido en Europa, el 50 % ha tenido origen en España.

A diferencia de lo que ocurre en otros países, el ajuste de la economía en España se ha producido, principalmente, mediante despidos. El marco jurídico no favorecía alternativas como la revisión de horarios, salarial o en adaptación. Muchas empresas se han visto obligadas a reducir su número de empleados al no encontrar otra alternativa a la que puedan ajustarse.

2. Objetivos y propuestas de la Reforma Laboral del Mercado de Trabajo.

1. Facilitar la contratación, con especial atención a los jóvenes y a los parados de larga duración.
2. Potenciar los contratos indefinidos frente a los temporales.
3. Frenar en el corto plazo la sangría de destrucción de empleo.
4. Lograr que el despido sea el último recurso de las empresas en crisis.
5. Acabar con la rigidez del mercado de trabajo y sentar las bases para crear empleo estable.
6. Poner en marcha mecanismos efectivos de flexibilidad interna en las empresas para promover el mantenimiento del empleo.
7. Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores.
8. Apoyar a los autónomos y PYMES, promocionando mayor flexibilidad y capacidad de adaptación.
9. Combatir el Absentismo laboral injustificado.

3. Cuadro comparativo

CONCEPTO	ANTES DE LA REFORMA	DESPUES DE LA REFORMA
Realizar horas extras en los contratos a tiempo parcial	Prohibidas	Permitidas
Movilidad geográfica	Causas de justificación no precisas. Plazo: 30 días (Indv.) y mín. 15 + 30 días (Colect).	Concertación de las causas. Plazo: 15 días (Indiv.) y 15 + 7 días (Colect).
Clasificación profesional	Clasificados por Categoría (No facilitaba la movilidad).	Clasificación por Grupos (Posible movilidad funcional dentro del grupo).
Suspensión del contrato o reducción de la jornada	Requería autorización administrativa. Plazo: 15 + 15 días.	No requiere autorización administrativa. Plazo: 15 días.
Convenios	Cierta prioridad del convenio de empresa (con condicionantes). No existía un plazo máximo de vigencia.	Sigue prevaleciendo el convenio de empresa. El plazo máximo de vigencia sin acuerdo es de 2 años.
Descuelgue de convenios	Se limitaba la inaplicación salarial. Sin justificación de las causas.	Se puede aplicar a horario, jornada, turno, salario, funciones, sistema de trabajo.... Debe añadirse la causa principal.
ETT'S	No podían ser agencias de colocación.	Pueden ser y actuar como agencias de colocación desde su solicitud.

Derecho a la formación	No existía permiso concreto ni cuenta de formación.	<p>Se conceden 20 horas de permiso que pueden ser acumulables en 3 años.</p> <p>El derecho del trabajador a la formación va a cargo de la empresa en motivo de adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo.</p> <p>Se crea una cuenta de formación del trabajador.</p>
Despido Disciplinario - Consecuencias de la improcedencia	<p>Indemnización 45 días. Mensualidades máximas: 42.</p> <p>El trabajador tenía derecho a percibir "Salarios de tramitación" hasta la fecha de notificación de sentencia. La empresa siempre reconocía la improcedencia del despido y consignaba la indemnización para los salarios de tramitación.</p>	<p>Indemnización 33 días. Mensualidades máximas: 24.</p> <p>Se eliminan los "salarios de tramitación", excepto en aquellos casos de readmisión o de representantes de los trabajadores. La empresa no siempre tiene que reconocer la improcedencia del despido. Lo podrá hacer en cualquier momento.</p>
Despido objetivo (20 días) - Modificación de las causas	Causas económicas no determinadas: pérdidas actuales o previstas, disminución de la cifra de negocio (ventas).	Deben determinarse las causas económicas de forma precisa: disminución de los ingresos o de las ventas durante 3 trimestres consecutivos (Además de las pérdidas actuales o previstas).
Despido colectivo	<p>Causas económicas no determinadas.</p> <p>Era necesaria una autorización administrativa previa, en un plazo mayor de 30 días.</p>	<p>Las causas económicas deben ser precisas.</p> <p>No es necesaria una autorización administrativa. Lo que requiere menor documentación. Ante un posible desacuerdo se opta por proceder a la vía judicial.</p>

Contrato indefinido para PYMES (< 50 trabajadores)	No existía esta modalidad.	El periodo de prueba es de 1 año. La deducción fiscal es de 3.000 € para menores de 30 años. Podrán obtener una bonificación adicional para menores de 30 años, los mayores de 45 años y las mujeres de ciertos sectores.
Contrato para la formación y el aprendizaje	Se podían acoger todos aquellos menores a 30 años, durante un plazo máximo de 2 años prorrogables a 1 año más. La formación debía ser en un centro reconocido. No se permitía un segundo contrato de formación para el mismo trabajador.	Se podrán acoger todos aquellos trabajadores menores a 30 años, durante un plazo máximo de 3 años. La formación puede llevarse a cabo en la propia empresa y sin límite temporal. Se permite más de un contrato de formación para un mismo trabajador, siempre y cuando la actividad sea distinta.
Contratos en prácticas, relevo y de sustitución por jubilación	Bonificación conversión indefinido Hombre: 500 €/año. Mujeres: 700 €/año.	Bonificación conversión indefinido solo para aquellas empresas con un número de empleados menor de 50. Hombres: 500 €/año (durante 3 años). Mujeres: 700 €/año (durante 3 años).

Fuente: Elaboración propia extraída de www.boe.es

5. Medidas regularizadoras

El gobierno ha reunido una serie de medidas para regularizar la situación del mercado español. Estas medidas vienen recogidas en los siguientes 17 capítulos;

MEDIDAS PARA AUMENTAR EL EMPLEO

1. Poderío a las empresas de trabajo temporal (ett)
2. Formación para desempleados y trabajadores
3. Contrato para la formación y el aprendizaje
4. Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores
5. Limitación del encadenamiento de contratos temporales
6. Modificación del contrato a tiempo parcial
7. Regulación del teletrabajo

MEDIDAS PARA LOGRAR FLEXIBILIDAD EN LA EMPRESA

8. Clasificación profesional y movilidad funcional
9. Mejora de la movilidad y facilidad para la modificación de condiciones de trabajo
10. Modernización de la negociación colectiva

MEDIDAS PARA EVITAR LOS DESPIDOS

11. Despidos por causas empresariales
12. Despidos más baratos

MEDIDAS PARA LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE

13. Lucha contra el fraude
14. tareas contra el absentismo

MEDIDAS PARA EL COBRO DE PARO ANTICIPADO PARA JÓVENES Y MUJERES

15. capitalización de la prestación por desempleo para jóvenes

MEDIDAS PARA LIMITAR LAS INDEMNIZACIONES PARA DIRECTIVOS PÚBLICOS

16. Limitación indemnizaciones a directivos de las entidades de crédito.
17. Indemnizaciones del personal directivo del sector público estatal.

CONCLUSIONES

1. Situación actual del Mercado Laboral Español

Tras el análisis de cada una de las variables que determinan el funcionamiento del mercado laboral, las principales características que cabe destacar de España son las siguientes;

- **España es el país que más ha incrementado la tasa de desempleo en los últimos años.**

El empleo en España presenta una gran sensibilidad ante las fluctuaciones del PIB, ya que; cuando el país se encuentra en períodos de expansión, el nivel de empleo crece en una mayor proporción que la producción. Por el contrario, cuando el país se encuentra en períodos recesivos, el nivel de empleo sufre también un mayor descenso. Esta mayor volatilidad del empleo se debe a la tipología de modelo productivo, basado en actividades intensivas en mano de obra y de baja productividad.

- **La construcción y el turismo los pilares del modelo productivo español, en las últimas décadas.**

Estos sectores permitieron reducir sustancialmente el paro durante unos años, ya que crearon a corto plazo una fuerte demanda de empleo. Esta especialización productiva ha dado lugar a una distorsión en los niveles educativos, en los salarios y en la productividad de los trabajadores.

En el caso de los niveles educativos, se manifiesta por la brecha ocasionada entre la población con niveles de estudios primarios y la población con un nivel de formación medio – alto. El coste de oportunidad era la principal consecuencia que originó esta brecha. Para la población, el coste de oportunidad de estudiar durante el periodo del “boom inmobiliario” era demasiado elevado como para desaprovechar la oportunidad de entrar en el mercado de trabajo. Actualmente, la situación del mercado laboral español, ha dado un giro de 180 grados al crearse un desajuste en la estructura formativa de la población. Nos encontramos ante una situación en el que hay un exceso de oferta de trabajadores cualificados para la estructura productiva del país.

- **El comportamiento contracíclico de la productividad.**

La productividad disminuye en períodos de expansión y aumenta en períodos de recesión. Esto se debe a que la baja productividad de los trabajadores, la poca sofisticación de los negocios y la posibilidad de ofrecer salarios bajos, han provocado que la competitividad de las empresas se centren en mayor medida en los bajos costes que en la alta productividad.

La situación actual por la que atraviesa España nos confirma que; la mano de obra con niveles de productividad bajos es mucho más vulnerable a las fluctuaciones cíclicas de la economía.

En la última década, los salarios han aumentado en un ritmo más rápido que la productividad del trabajo, dando lugar a un incremento de los costes laborales para las empresas.

- **La segmentación del mercado laboral ha dado lugar al mercado de trabajo dual.**

Actualmente, en España existe una segmentación del mercado laboral que se ha convertido en uno de los principales problemas de la estructura económica española. Por un lado, existen todos aquellos trabajadores con un contrato indefinido; que gozan de una mayor estabilidad laboral, una protección sindical y de unas buenas condiciones laborales. Por otro lado, los trabajadores con contrato temporal, caracterizados por una mayor movilidad laboral fruto de la combinación de empleo de corta duración, con unas condiciones laborales menos atractiva, una menor posibilidad de promoción y unos menores salarios.

La tipología de contrato temporal ha sido el más utilizado para las empresas, en los últimos años. Para la gran mayoría de empresarios resulta más atractivo el contrato temporal, como mecanismo para evitar los costes de despidos de las contrataciones indefinidas.

- **Los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes: los colectivos más desfavorecidos.**

La población activa con una edad menor de los 15 años, es el colectivo más afectado por la crisis. Este segmento representa el 49% del total de la población parada en

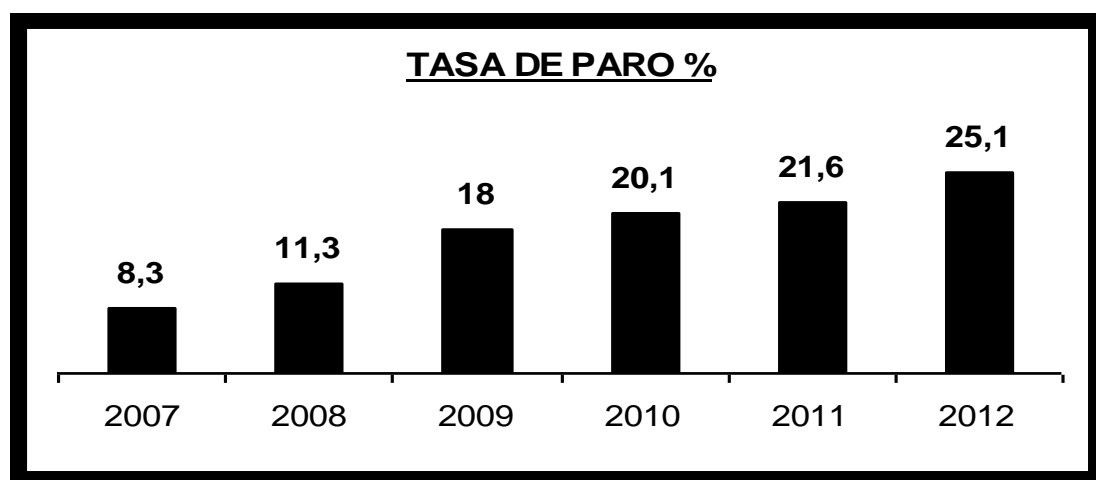
España. La mayoría de los jóvenes que logran conseguir un trabajo lo hacen en régimen de contrato temporal. El alto coste de despido dificulta la transición del empleado hacia el contrato indefinido.

Históricamente, la tasa de actividad en España siempre había sido baja. Sin embargo, en los últimos años, mediante la incorporación de la mujer al mercado laboral y la llegada de inmigrantes, ha modificado a la alza ese porcentaje.

2. Resultado de la Reforma Laboral a corto plazo.

Las cifras expuestas ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bien intencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas.

La reducción de la tasa de paro era el objetivo primordial de la Reforma Laboral, ha sido una de las propuestas en el que se han aplicado más medidas para corregirlo.



Fuente: Elaboración propia mediante datos extraídos del Banco de España.
www.bde.es

Ante esta evolución ascendente, se puede afirmar que no solo no ha demostrado una mejora con respecto al año anterior (2011), sino que ha resultado ser un empeoramiento de la situación vivida en los últimos años. En estos últimos 5 años la tasa de paro ha crecido en más de 10 puntos porcentuales.

El desempleo entre los jóvenes (menores de 25 años) representa un 52,1 % del paro total. Actualmente, es la tasa de desempleo más elevada de toda la Unión Europea. La

tasa de desocupación para el sexo femenino también se ha visto muy afectada, con un 24,2 % sobre el paro total.

En este trabajo hemos podido estudiar los principales resultados de la última reforma laboral, acometida por el Gobierno de Mariano Rajoy. El Gobierno defiende que los efectos positivos llegaran a medio plazo e insisten que aún es pronto para evaluar los resultados obtenidos desde la aprobación de la reforma laboral (aprobada el 28 de junio de 2012, por el Congreso de los Diputados). Sin embargo, el Fondo Monetario Internacional ha defendido recientemente, mediante un informe sobre España, que esta ley no era suficiente para regular la situación del mercado español actual.

BIBLIOGRAFIA

Libros:

Blanchard, Oliver. Macroeconomía. 4ª Edición. Pearson Educación, S.A. Madrid 2006.

La política monetaria y la inflación en España. Alianza Editorial S.A. Madrid 2009.

El Mundo en cifras. The Economist en asociación con Profile Books LTD. London 2008.

Web's

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA.

<http://www.libertaddigital.com/organismos/instituto-nacional-de-estadistica-ine/> Fecha última consulta: 19/10/2013.

BANCO DE ESPAÑA.

http://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/Otras_publicacio/El_analisis_de_l/ Fecha última consulta: 20/11/2013.

BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO.

www.boe.es. Fecha última consulta: 01/11/2013.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

<http://www.oecd.org/about/publishing/WhatsNew16Sep2013.html>. Fecha última consulta: 01/09/2013.

EUROPEAN COMISSION

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics
. Fecha última consulta: 27/09/2013.

DIRECCIÓN GERNERAL MACROECONOMICO.

<http://serviciosweb.meh.es/apps/dgpe/> Fecha última consulta: 29/10/2013.

MARCA ESPAÑA.

<http://marcaespana.es/es/economia-empresa/economia-espanola/>. Fecha última consulta: 26/11/2013.

BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES.

http://www.bolsasymercados.es/asp/doc.asp?id=esp&doc=/esp/inf_legal/economico/2012/C1_IA12_esp.pdf. Fecha última consulta: 07/12/2013.

GERMANY FORECASTS

<http://es.tradingeconomics.com/germany/population>. Fecha última consulta: 17/11/2013.

Artículos:

Expansión. “El FMI alerta que España no creará empleo hasta 2016 y pide más medidas para generar crecimiento”.

<http://www.expansion.com/2013/08/02/economia/1375441513.html?a=DI1c85b84d1678af983eb60245d62abb95e&t=1390142085>.

El País. “El Banco de España cree que los signos de crecimientos son débiles”.

http://elpais.com/tag/banco_de_espana/a/

Anexo 1: Evolución de la normativa laboral

1.1 Medidas para favorecer el empleo de los trabajadores.

Artículo 1. Intermediación laboral.

Una de las primeras medidas que el partido popular instauró fue la reforma de aspectos relativos a la intermediación laboral. Con ello, perseguían proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleados aquellos trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

Mediante la reforma del Art. 16.3 del Estatuto de Trabajadores y del Art.1 de la Ley 14/1994, las empresas de trabajo temporal (ETT), podrán operar como agencias de colocación al presentar una declaración que se adecue a lo establecido en la Ley de Empleo.

Asimismo, tal y como indica el Art. 21 apartado 2 de la Ley de Empleo; “Aquellas personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente”.

A efectos de lo previsto en esta ley, se entiende por agencia de colocación a todas aquellas entidades, tanto públicas como privadas, que realizan actividades de intermediación laboral. De manera que, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección personal.

Las empresas de trabajo temporal (ETT) deberán ajustarse a las siguientes obligaciones para poder ejercer correctamente como empresas de colocación;

- Subministrar a los servicios públicos de empleo la información sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con estas ofertas.
- Respetar la intimidad y la dignidad de los trabajadores, en concepto de protección de datos.

- Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de trabajadores desempleados.
- Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los servicios públicos de empleo.
- Cumplir la normativa vigente en materia laboral y seguridad social.
- Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y profesional requerido. A fin de no excluir el acceso al empleo a las personas con discapacidad.

Artículo2: Formación profesional.

La formación profesional está constituida por un conjunto de iniciativas, medidas e instrumentos que pretenden, a través de la información de los trabajadores, dar respuesta a sus necesidades profesionales de inserción y reincursión en el sistema productivo y contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas.

Según el Art. 12.2 del Estatuto de trabajadores, se establece que el contrato para la formación y el aprendizaje, “tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”. Otra de las variantes de este artículo es la prolongación de la edad máxima en la que un demandante de empleo, podrá recibir un contrato de formación y aprendizaje.

Además, cabe añadir que, de forma excepcional, hasta que la tasa de desempleo en España no se sitúe por debajo del 15%, se podrán suscribir contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años.

Anteriormente a esta reforma, las duraciones establecidas en concepto de formación y aprendizaje eran entre un periodo establecido de 6 meses como mínimo y 2 años como máximo. Ante la normativa vigente, estas duraciones se han alargado en 1 año como el periodo mínimo y 3 años como máximo de duración. De esta manera, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, quedarán ajustadas a los meses de formación y aprendizaje citados anteriormente.

No obstante, en caso de que el trabajador se encuentre en algunas de las siguientes situaciones, los periodos del contrato se verán interrumpidos;

- Incapacidad temporal
- Riesgo durante el embarazo
- Maternidad, adopción o acogimiento
- Riesgo durante la lactancia
- Paternidad

Otro aspecto relevante que se ha visto modificado ante esta última reforma es la eliminación de los límites del número máximo de contratos para la formación y aprendizaje a realizar en una empresa. De manera que, las empresas podrán contratar para la formación y el aprendizaje, a todos aquellos trabajadores que encuentren oportuno.

Establecido en contrato, se prevé que el trabajador reciba la información correspondiente para la formación y el aprendizaje en unas condiciones adecuadas. Ya sea en un centro formativo externo a la empresa e integrado en la Red de Centros de Formación Profesional y reconocido por el Sistema Nacional de empleo o bien en la misma empresa, siempre y cuando disponga de unas instalaciones y un personal adecuado.

En esta nueva normativa, la retribución del trabajador contratado se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso la retribución pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional. Mientras que en la anterior normativa, el importe de la retribución en el segundo año podía ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

Artículo 3: Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.

Las empresas que prorroguen contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados, siempre y cuando estén inscritos en la oficina de empleo con una anterioridad al 1 de enero de 2012, tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresariales de la Seguridad Social por contingencias comunes y por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y

formación profesional. Dicha reducción será del 100 %, en el caso de que el contrato se realizara por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 empleados.

Por otro lado, las empresas que transformen en contratos indefinidos aquellos contratos destinados a la formación y el aprendizaje, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 € al año, durante 3 años. En el caso de las mujeres, dicha reducción se verá incrementado a los 1.800 € al año.

1.2 Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo.

Artículo 4: Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

Todas aquellas empresas clasificadas como pequeñas empresas (número de empleados menor que 50 y una facturación igual o inferior a 10 millones de euros), tendrán la opción de concertar un nuevo tipo de contrato de trabajo. Este contrato se denomina: *Contrato de apoyo a los emprendedores*.

Según la norma, tiene por objeto: “facilitar el empleo estable y potenciar la iniciativa empresarial”. Este contrato se establece a jornada completa y a tiempo indefinido.

Se establece, por tanto, una excepcionalidad de este tipo de contrato frente al resto de las modalidades de contratación, ya que según el Estatuto de Trabajadores, la duración máxima del periodo de prueba es de 6 meses para los técnicos titulados, 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados y trabajen en empresas menores a 25 empleados y 2 meses el resto de trabajadores. Con esta nueva reforma laboral, la duración del periodo de prueba será solo de 1 año. (Art. 14 ET).

En relación a los incentivos a favor de la empresa, los más destacables son a nivel fiscal. Las empresas que otorguen su primer contrato de trabajo a un trabajador menor de 30 años, tendrán derecho a una deducción fiscal de 3.000€. Además, en el caso que se contrate a desempleados que sean beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal equivalente al 50 % de la prestación que dicho trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de su contratación, con un límite de 12 mensualidades.

Como excepcionalidad, se establece que todos aquellos emprendedores que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubieran realizado despidos por causas declaradas como improcedentes ante una sentencia judicial o por despido colectivo, no se les podrá concertar el contrato indefinido.

Artículo 5: Contrato a tiempo parcial.

Mediante la modificación de forma parcial del artículo 12.4 del ET, se establece que los trabajadores contratados a tiempo parcial, pueden realizar horas extraordinarias en proporción a la jornada pactada.

En el contrato de trabajo a tiempo parcial se acuerda la prestación de servicios durante un número determinado de horas al día, a la semana, al mes o al año.

Se permite contratar a tiempo parcial ante las siguientes modalidades;

- 1. Contratación para la realización de una obra o un servicio determinado.*
- 2. Contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.*
- 3. Contratación para sustitución de los trabajadores con la opción de reserva de trabajo.*
- 4. Contratación en prácticas.*
- 5. Contratación de relevo.*

Ante la nueva normativa de la reforma laboral, se añade que los trabajadores pueden realizar horas extraordinarias, en proporción a la jornada pactada. Dichas horas computarán a efectos de bases tanto de la cotización de la Seguridad Social como las bases reguladoras de las prestaciones.

En relación a las remuneraciones percibidas como concepto de horas extras al contrato de tiempo parcial, se tendrán en cuenta para determinar la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales.

Se determina que el tipo de cotización de dichas remuneraciones será del 28,30 %, repartido en un 23,60 % a cargo de la empresa y un 4,70 % a cargo del trabajador.

Artículo 6: Trabajo a distancia.

Se define como aquel en el que el trabajador presta servicios en su domicilio o en el sitio designado por éste.

A través de la reforma del artículo 13 del ET, queda constancia que todas aquellos trabajadores que trabajen a distancia tendrán; *“los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo que sean inherentes a la realización de la presentación laboral en el mismo de manera presencial”*.

En relación a las obligaciones del empresario, éste deberá establecer todos los medios posibles y necesarios con el fin de asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a su formación profesional.

Artículo 7: Bonificaciones por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.

Todas aquellas empresas con menos de 50 empleados que decidan transformar determinados contratos (de prácticas, de relevo o bien sustitución) a indefinidos, tendrán derecho a recibir una bonificación en la cuota empresarial a la seguridad social de 500 € / anuales, durante 3 años.

Además, si el contrato que se transforma a indefinido, pertenece a una mujer, esa cuota empresarial se verá incrementada en 200 €, es decir; una cuantía total de 700 €.

1.3 Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la distribución de empleo.

Artículo 8: Clasificación profesional.

Procediendo a la modificación de forma parcial del Art. 22 del ET, se establece el Sistema de Clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos

profesionales. De tal manera que, queda suprimida la denominación de “categoría profesional”.

La definición de los grupos profesionales puede verse ajustados a algunos criterios y sistemas determinados. No obstante, “se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador”.

La asignación de un grupo profesional a un trabajador, se realizará por mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario. Todas las tareas correspondientes al grupo profesional que hayan sido realizadas, serán establecidas en el contenido de la prestación laboral.

La Reforma Laboral actual, permite que las empresas de manera unilateral puedan, en defecto de pacto con los representantes de los trabajadores, distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo”. Con la anterior normativa, la jornada de trabajo en una empresa no se podía distribuir irregularmente a lo largo del año si no existía acuerdo en el convenio colectivo o, en su defecto, entre la empresa y los representantes sindicales.

Artículo 9: Tiempo de trabajo.

Partiendo del artículo 34 de la Ley del Estatuto de Trabajadores (apartado 2);

Ya sea mediante convenio colectivo o bien, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 % de la jornada de trabajo.

Siempre y cuando dicha distribución respete, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Artículo 10: Movilidad funcional.

La movilidad funcional es la facultad o el poder empresarial de modificar un conjunto de funciones a desempeñar por un trabajador.

Dentro de este subapartado, podemos distinguir 3 tipos de movilidad funcional que vienen recogidas en el Art. 39 del ET.

En primer lugar, la movilidad ordinaria (también denominada horizontal); es aquel tipo de movilidad en el que el empresario, sin alegación de causa y sin límite temporal, tiene derecho a modificar las funciones del trabajador asignándole otras que también pertenezcan al mismo grupo profesional.

En relación a la movilidad extraordinaria (también denominada vertical), el empresario puede asignarle funciones tanto de nivel superior como inferior siempre y cuando estén justificadas por necesidades imprevisibles a la actividad productiva de la empresa.

A diferencia de lo establecido en el antiguo redactado de la Reforma laboral, cuando se de una movilidad de tipo 2 (extraordinaria o vertical), las empresas no están obligadas a justificar las razones perentorias o imprevisibles de dicha actividad productiva.

Hasta la entrada en vigor de la presente reforma, el empresario tenía la obligación de comunicarlo a los representantes de los trabajadores para su conocimiento y comprobación.

Artículo 11: Movilidad geográfica.

Se entiende por movilidad geográfica a todos aquellos supuestos de cambio de centro de trabajo que conlleva un cambio de residencia del trabajador.

Se diferencian 2 tipos de movilidad geográfica; los traslados y los desplazamientos.

Ambos tipos de movilidad geográfica que no se contraten de forma específica para prestar sus servicios a empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo que sea distinto de la misma empresa y que exija cambios de residencias, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Artículo 12: Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La dirección de la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Todas ellas han de estar relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo

en la empresa. Tendrán la consideración de modificaciones las siguientes materias, que se ven afectadas por;

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

Se considera que las modificaciones serán de carácter colectivo cuando, en un periodo de 90 días, afecte al menos a;

- 10 trabajadores → empresas con menos de 100 trabajadores.
- 10% de la totalidad de los trabajadores → empresas entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores → empresas con más de 300 trabajadores.

En el supuesto caso que no pertenezca en ninguno de estos subapartados, se considerará de carácter individual. En este caso, la modificación de las condiciones de trabajo, deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En el caso que el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial, tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización equivalente a 20 días de salario/año.

Artículo 13: Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativa o de producción o derivadas de fuerza mayor.

El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por diversas causas;

- Económicas,
- Organizativas
- Técnicas
- Producción

El procedimiento de suspensión o reducción de la jornada se podrá aplicar indiferentemente del número de trabajadores de la empresa y el número de afectados por dicha suspensión. Una vez iniciado este procedimiento, se apertura simultáneamente un periodo de consultas de duración inferior o igual a los 15 días.

Tras la finalización del periodo de consultas, el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre dicha suspensión. Será la autoridad laboral quien comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo.

A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada; la disminución temporal de entre un 10 y un 70 % de la jornada de trabajo, computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante este periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

El contrato de trabajo podrá suspenderse, siempre y cuando la causa derivada sea de fuerza mayor.

Artículo 14: Negociación colectiva

Los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores, incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia, a negociar colectivamente.

En el caso que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo, previstas en el convenio colectivo y que afecten a las siguientes materias;

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad social.

Se considera que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa o bien, se prevé la existencia de ellas. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de medios o instrumentos de producción. Las causas organizativas son aquellas que producen cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción. Por último, concurren causas productivas cuando se producen cambios, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con un acuerdo, se deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. Asimismo, deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

Artículo 15: Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada.

Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a las Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La duración de la bonificación será del mismo periodo de la situación de desempleo del trabajador, sin superar los 240 días por trabajador.

Para obtener la bonificación será necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento, deberá reintegrar las bonificaciones.

No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato del trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Artículo 16: Reposición del derecho a la prestación por desempleo

Cuando una empresa haya superado contratos de trabajo, de forma continuada o no, o haya reducido el número de días u horas de trabajo, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones. Siempre y cuando no supere el límite máximo de 180 días. Paralelamente, deben cumplir las siguientes condiciones;

- Las suspensiones o reducciones de jornada se han de producir entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012 (ambos inclusive).
- El despido se produzca entre la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley y el 31 de diciembre de 2013.

1.4 Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.

Artículo 17: Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Una de las modificaciones mas relevantes de este artículo (Art. 5 del Real Decreto Ley 10/2011, queda redactado del siguiente modo:

“Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo”.

Artículo 18: Extinción del contrato de trabajo

Se entenderá por despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días la empresa realice extinciones de contratos y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas, co el objetivo de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias.

Artículo 19: Fondo de garantía salarial

En el apartado 8 del artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), que fue aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo;

“En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. No será de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el ap. 2 de este artículo”.

1.5 Modificaciones de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

Artículo 20. De la jurisdicción y de la competencia

En este apartado quedan modificados los siguientes artículos;

- Letra n) Art. 2 de la Ley 36/2011;

“En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral recaídas en el ejercicio de la potestad sancionada en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional.”

- Apartado 1, Art. 8 de la Ley 36/2011;

“La Sala de lo Social de la Audiencia nacional conocerá en única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del art. 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad

Autónoma o tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.”

Artículo 21. De Los actos procesales.

El apartado 4 del artículo 43 de la Ley 36/2011, queda redactado del siguiente modo:

“Los días del mes de agosto serán inhábiles, salvo en las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50, 51 y 52 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139, impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución.”

Anexo 2: Principales indicadores macroeconómicos: Proyección para los próximos años.

España: Principales indicadores económicos (Variación porcentual, salvo indicación en contrario)										
	2009	2010	2011	2012	Proyecciones					
					2013	2014	2015	2016	2017	2018
Demanda y oferta a precios constantes										
Producto interno bruto	-3,7	-0,3	0,4	-1,4	-1,6	0,0	0,3	0,6	0,9	1,2
Consumo privado	-3,8	0,7	-1,0	-2,2	-2,7	-0,9	-0,1	0,1	0,3	0,7
Consumo público	3,7	1,5	-0,5	-3,7	-3,8	-2,9	-3,8	-3,6	-2,4	-2,3
Inversión fija bruta	-18,0	-6,2	-5,3	-9,1	-7,0	-2,5	-0,7	0,5	1,3	2,0
Inversión en construcción	-16,6	-9,8	-9,0	-11,5	-8,7	-3,8	-2,5	-1,0	0,2	1,0
Maquinaria y equipos	-24,5	3,0	2,4	-6,7	-4,9	-0,3	2,4	3,3	3,4	4,0
Demanda interna total	-6,3	-0,6	-1,9	-3,9	-3,8	-1,6	-0,9	-0,5	0,0	0,4
Exportaciones netas (contribución al crecimiento)	2,9	0,3	2,3	2,5	2,1	1,5	1,1	1,1	0,9	0,9
Exportaciones de bienes y servicios	-10,0	11,3	7,6	3,1	3,7	5,2	5,2	5,1	5,2	5,3
Importaciones de bienes y servicios	-17,2	9,2	-0,9	-5,0	-3,2	0,6	2,3	2,5	3,5	4,0
Balance ahorro-inversión (porcentaje del PIB)										
Inversión nacional bruta	23,6	22,3	21,1	19,1	17,6	17,0	16,8	16,7	16,7	16,8
Privada	19,1	18,3	18,2	17,4	16,3	15,7	15,5	15,4	15,4	15,5
Pública	4,5	4,0	2,9	1,7	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Ahorro nacional	18,8	17,8	17,3	18,0	19,0	19,9	20,8	21,4	22,3	23,1
Privado	25,5	23,5	23,9	26,9	24,4	24,5	24,6	24,4	24,3	24,0
Público	-6,7	-5,7	-6,6	-8,9	-5,4	-4,6	-3,8	-2,9	-2,0	-1,0
Ahorro externo	4,8	4,5	3,7	1,1	-1,3	-2,9	-4,0	-4,7	-5,6	-6,2
Tasa de ahorro de los hogares (porcentaje del ingreso disponible bruto)	17,8	13,1	11,0	8,1	7,8	7,7	7,6	7,6	7,8	8,1
Deuda del sector privado (porcentaje del PIB)										
Deuda de las empresas	198	202	189	178	172	168	167	165	163	161
Deuda de los hogares	91	92	88	86	82	78	77	76	76	75
Crecimiento del producto potencial										
Brecha del producto (porcentaje del potencial)	-2,2	-2,5	-1,9	-3,0	-3,9	-3,4	-3,1	-2,6	-2,1	-1,4
Precios										
Deflactor del PIB	0,1	0,4	1,0	0,1	0,6	0,8	1,0	1,1	1,1	1,2

Datos oficiales: 2009 – 2012. Datos provisionales: 2013 – 2018.

Fuente: Expansión. Noticia publicada el 02/08/2013. www.expansion.com