

Grace Elizabeth Tello Caicedo^a, Jahaira P. Buñay-Cantos^b, Eduardo Gregorio
Guadalupe Coronel^c

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

*Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. Vol. 1 núm., 4, septiembre,
2017, pp. 197-229*

DOI: 10.26820/recimundo/1.4.2017.197-229

Editorial Saberes del Conocimiento

- a. Docente Universidad de Guayaquil; grace.telloc@ug.edu.ec
- b. Docente Universidad de Guayaquil; jahaira.bunayca@ug.edu.ec
- c. Docente Universidad de Guayaquil; eduardo.guadalupeco@ug.edu.ec

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

RESÚMEN

En el año 2012 se aprobó una reforma laboral de importante trascendencia en varios aspectos de las relaciones laborales en España, ya que el mercado laboral español ha sido uno de los más afectados por la crisis económica mundial originaria a finales del 2007 y que con gran intensidad está afectando a España. Ante tal suceso, la reforma laboral de 2012 nacía ante la exigencia de acabar con la inestabilidad del empleo que había colocado a España con la tasa de paro más elevada de toda la Unión Europea. Este artículo, trata de poner al lector en un primer momento en situación, describiendo las grandes reformas laborales instauradas en este país para así, realizar un análisis del contenido general de esta reforma, centrarnos posteriormente en uno de estos aspectos de más relevancia, debido al alcance de los cambios introducidos, es decir, detallando los grandes problemas estructurales que viene arrastrando el sistema de relaciones laborales español desde hace décadas. Haciendo una recopilación de información histórica sobre los antecedentes que llevaron a cabo este importante hecho en el país europeo. Dado que ha sido quizá la reforma más importante en España dentro de los últimos diez años, además, se detalla la evolución seguida por los principales indicadores que permiten hacer una valoración fiable de la reforma laboral poniendo en conocimientos todos los aspectos secundarios que den una mejor comprensión al lector y también poner en evidencia todas las ventajas o desventajas de la misma, conjuntamente con la evolución en relación a los años anteriores.

Palabras clave: Negociación colectiva; pactos colectivos; ultraactividad.

ABSTRACT

In 2012 a labor reform of important importance was approved in several aspects of the labor relations in Spain, since the Spanish labor market was one of the most affected by the original global economic crisis at the end of 2007 and that with great intensity is affecting Spain. Given this event, the 2012 labor reform was born before the demand to end the instability of employment that had placed Spain with the highest unemployment rate in the entire European Union. This article tries to put the reader first in a situation, describing the great labor reforms introduced in this country to analyze the general content of this reform, and then focus on one of these aspects of greater relevance, due to the scope of the changes introduced, that is, detailing the major structural problems that have been dragging the Spanish labor relations system for decades. Making a compilation of historical information on the antecedents that carried out this important fact in the European country. Given that it has been perhaps the most important reform in Spain within the last ten years, it also details the evolution followed by the main indicators that allow a reliable assessment of the labor reform putting in knowledge all the secondary aspects that give a better understanding the reader and also highlight all the advantages or disadvantages of the same, together with the evolution in relation to previous years.

Keywords: Collective bargaining; collective agreements; ultraactivity.

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

Introducción.

Dados la crisis económica en 2007, España ha intentado reformar sus políticas laborales para tratar de buscar un equilibrio económico que ayuden a los desempleados a tener ingresos, puesto que los índices de paro eran los más altos de la Unión Europea. En los últimos años se ha vivido cambios importantes en la regulación de las relaciones laborales. Los altos mandos han tratado de afrontar la situación económica adversa prolongada que ha vivido España en los últimos años mediante modificaciones normativas de diversa índole y es que estas novedades han afectado a gran manera a la esfera laboral; en este ámbito se han modificado diversos aspectos de gran importancia, que serán analizados a lo largo de este artículo.

La reforma laboral de 2012 ha introducido cambios en la en la forma de contratación de trabajadores, abriendo la posibilidad de que las Empresas de Trabajo Temporal actúen como intermediarios de generar más empleos a los jóvenes, es decir, que se ha buscado las vías de oportunidades de trabajo para incentivar a los jóvenes en estas nuevas reformas para adquirir nuevos puestos de trabajo.

También ha reformado aspectos importantes del contrato para la formación y el aprendizaje y del contrato a tiempo parcial, además de crear un nuevo contrato indefinido denominado “contrato de apoyo al emprendedor”.

En ámbito de la formación profesional se hablaba de un nuevo permiso retribuido destinado a tal fin y se modifica la regulación de la formación en caso de que la empresa introduzca modificaciones técnicas en el puesto de trabajo.

A todo esto, debemos de mencionar que se han tomado un gran número de medidas encaminadas en la mayoría de los casos a facilitar la flexibilidad laboral que afectan a la movilidad funcional, movilidad geográfica, modificaciones de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato de trabajo, reducciones de jornada, entre otros.

Además, se trata también sobre la regulación del despido que ha sufrido importantes cambios, estos a su vez tratan de mejorar en una nueva reforma que ayuden a la eliminación de los salarios de tramitación en la mayoría de los casos, y el abaratamiento de la indemnización por despido improcedente, sin olvidar la nueva forma de tramitación de los expedientes de regulación de empleo por despidos colectivos¹.

Los cambios normativos en materia de negociación colectiva² producidos no sólo por la última reforma, sino durante los años 2010, 2011 y 2012 se podría decir que constituyen la respuesta del legislador a las reivindicaciones del empresariado y de un sector de la doctrina científica, que solicitaban la adaptación de esta normativa a la nueva situación económica, productiva y del mercado de trabajo.

¹ Se considera despido colectivo cuando la extinción del contrato se base en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa (siempre que ocupe a más de 5 trabajadores y cese totalmente su actividad).

² La negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector.

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

Así, con la ejecución de esta nueva reforma laboral de 2012 los convenios colectivos sectoriales, provinciales, autonómicos o nacionales dejan de tener prevalencia, en algunos contenidos, sobre los convenios de nivel empresarial o ámbito inferior. Eso da a entender que esta nueva regulación supone que en los convenios colectivos empresariales se negociarán cláusulas que modifiquen las negociadas en ámbitos superiores, es decir, consiste en potenciar la situación de desempleo como herramienta de dominación de clase: facilitar el despido y precarizar la situación de los desempleados como mecanismo para reequilibrar las relaciones del mercado de trabajo en detrimento de los trabajadores.

En definitiva, este artículo trata de estudiar la nueva realidad de esta nueva Reforma Laboral, abordando distintos aspectos, que ha introducido la citada reforma laboral, y que serán estudiados a lo largo de este artículo, que son temas que afecta a uno de los pilares del sistema actual de relaciones laborales en España. Además, hacer una recopilación de información que vaya detallando partiendo desde los antecedentes, el antes y después de haberse implantado esta reforma laboral para así, determinar sus consecuencias en relación al impacto que ha tenido en los últimos diez años de constantes reformas y exponer los pros y contra en relación a lo que se ha investigado.

Marco conceptual

Según (Rodríguez, 2015, pág. 74), menciona que “El banco de España ya está aplaudiendo la reforma, así como lo han hecho todos aquellos que defienden una visión del mercado del trabajador más bien neoclásico, pero ellos mismo siguen sin entender las particularidades del mercado de trabajo, siguen sin ver que no es un mercado sino muchos y por

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

supuesto, siguen sin ver que la fuerza de trabajo y los rendimientos del trabajo es lo único que la gran mayoría de personas tenemos, tanto para ofrecer como para vivir”.

Por otra parte (Alvarez, Idoate, Ramirez, & Recio, 2013) , sostiene que “Para terminar con esa supuesta rigidez se aprobaron las reformas laborales de 2010 y 2012. Estas reformas especialmente la segunda de ella, más intensas individualizaban las relaciones laborales, facilitaban y abarataban el despido y asignaban capacidad al empresario para modificar unilateralmente las condiciones del convenio (entre otros el propio salario).

Además, (Escario & Fernandez, 2015, pág. 180) sostiene que “La reforma busca, y lo consigue abaratar el coste del trabajo en base a reducir la protección y los derechos laborales. Supone, además una apuesta para el modelo productivo de bajos costes, de baja inversión en tecnología y capital humano y supone un riesgo para el fortalecimiento de nuestro modelo productivo”.

Origen

Según el artículo “La reforma laboral interminable” de (González, 2012, pág. 3) indica que desde que en 1984 se llevará a cabo la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores, promulgado en 1980, en los veintiséis años transcurridos desde se ha asistido a cinco reformas laborales en los años 1984, 1994, 1997, 2001 y 2006. Cada una ha tenido su contexto y sus objetivos.

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

Principales medidas de cada reforma

La información que proporciona (Uribarri, 2011) en su artículo “España: Historia y actualidad de las reformas laborales” hace un breve recuento de las reformas que se han implantó en España, tomándolos como antecedentes, para empezar a detallar la última reforma laboral e España.

1ª Reforma (1984).

En un contexto de enorme paro que afectaba a 2,7 millones de personas (21,08% de la población activa) esta reforma se enfocó a crear empleo impulsando la contratación temporal, básicamente potenciando el contrato de fomento al empleo, un contrato descausalizado, aunque también reformó otros contratos: el eventual por circunstancias de la producción, el de trabajo en prácticas, el de formación, el contrato a tiempo parcial y el de lanzamiento de nueva actividad.

2ª Reforma (1994).

El contexto de esta segunda reforma estuvo marcado por: el nivel más alto de paro jamás alcanzado en España (3,7 millones de paradas y parados en 1994, un 24,2% de la población activa), un enorme crecimiento de la contratación temporal (31,36% sobre el empleo total) y una fuerte contestación social (huelga general contra la reforma).

3ª Reforma (1997).

En el año 1997, la situación económica había mejorado sobre la de 1994 (había un millón más de ocupados/as que en 1994: 12,7 millones frente a 11,7 millones), pero el número de

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

personas paradas era enorme (3,4 millones, que suponía el 20,8% de la población activa) y la temporalidad en la contratación había seguido creciendo hasta alcanzar el 37,23%.

4ª Reforma (2001).

La situación laboral en 2001, con la excepción de la temporalidad que estaba en el 35,69%, había mejorado mucho con respecto al año 1997: se contaba con 1,7 millones de activos/as más (10,5%), 3,2 millones más de ocupados y ocupadas (25%), y el paro había descendido hasta 1,9 millones de personas (1,5 millones menos, es decir un 44% de bajada), representando el 12,9% en la medición antigua y 10,5% en la nueva del año 2000. La conflictividad que generó esta reforma se manifestó a través de una huelga general.

5ª Reforma (2006).

La situación laboral en 2006 (datos del tercer trimestre) había seguido mejorando con relación a la de 2001: 21,66 millones de activos/as (21,6% más que en 2001), 19,9 millones de ocupados/as (24,8% más) y 1,76 millones de parados y paradas (5,5% menos), que representaban el 8,5% de la población activa (según las nuevas mediciones, con las antiguas serían entre 10,5% y 11%). La temporalidad seguía reflejando un nivel altísimo (34,01%).

Y es que, antes de empezar a entrar a detallar sobre el proceso de esta reforma, es fundamental, resumir lo que esta nueva reforma trata de modificar y también implementar nuevas medidas que supondrán ayudan a equilibrar el mercado laboral en España: **Contenido de la Reforma Laboral.**

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

Para (Bellod Redondo, 2013), se dice que el contenido en sí de la compleja reforma en el Real Decreto Ley 3/2012³ son aquellos elementos que pueden ser más relevantes a efectos macroeconómicos que son los siguientes:

La reforma laboral acomete la precarización del mercado de trabajo mediante diversas estrategias:

- Reducción en el importe de la indemnización por despido improcedente (que pasa de 45 a 33 días de salario por año trabajado, y de un máximo de 42 a otro de 24 meses).
- Ampliación del catálogo de posibilidades de despido procedente.
- Reducción de la indemnización por despido procedente (20 días de salario por año y 1 año máximo).
- Creación de un nuevo contrato (“Contrato para emprendedores”⁴) que generaliza el despido procedente con cuantía mínima y sin necesidad de causa justificada en su primer año de vigencia.
- Reducción del papel de los sindicatos en la negociación colectiva y en los despidos colectivos (eliminación de la “ultra-actividad” de los convenios, no participación en los ⁴ERE y posibilidad de “descuelgue” empresarial de los convenios negociados por empresas y sindicatos).

³ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, fue la última y más importante de las cinco reformas pasadas en España.

⁴ ERE, “Expediente de regulación” es de empleo es un procedimiento mediante el cual una empresa en una mala situación económica busca obtener autorización para suspender o despedir trabajadores.

Según (Castillo, 2012) expone en su artículo “Las 10 claves de la reforma laboral del Gobierno de Rajoy” desde una perspectiva teórica enfatizando lo que se espera de la misma, a continuación:

Reducción del despido improcedente a 33 días y 24 mensualidades

El despido improcedente de los trabajadores fijos se reducirá de 45 días a 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades, según ha explicado la ministra de Trabajo.

Despido por causas económicas sin necesidad de pérdidas: a 20 días por año

Es el punto más novedoso de la reforma, al facilitar el despido por causas económicas. El Gobierno ha clarificado en esta reforma las características para que las empresas puedan acogerse a despidos objetivos por causas económicas (20 días por año trabajado).

Lucha contra el paro juvenil

La reforma constata la posibilidad de capitalizar el 100% de la prestación por desempleo para aquellos jóvenes de hasta 30 años y mujeres de hasta 35 años que inicien una actividad como trabajadores autónomos.

Contrato para emprendedores y formación

Creación de un contrato indefinido para emprendedores, empresas de menos de 50 trabajadores, que incluye una deducción de 3.000 euros para el primer trabajador menor de 30 años, que esté en desempleo. Así, el empleado podrá cobrar durante un tiempo un 25% de la prestación de paro y el empleador deducirse el 50% del coste para la empresa.

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

Limitación de la indemnización de los directivos de la banca

La reforma también incluye una limitación a los directivos de banca. De este modo, el directivo que tenga que ser sancionado por su gestión en una entidad financiera no tendrá derecho a indemnización.

Limitación a 7 días de la indemnización de directivos de empresas públicas

Los directivos de empresas públicas que cesen y se reincorporen a su puesto anterior en la Administración no tendrán indemnización por despido. El resto de los directivos de empresas públicas que sean cesados cobrarán una indemnización por despido de 7 días por año trabajado con un límite de seis mensualidades.

Vuelve a prohibirse la encadenación de contratos temporales sin límite

El Gobierno ha restablecido la prohibición de encadenar los contratos temporales a partir del 31 de diciembre de 2012. El Gobierno anterior, había aprobado, de manera temporal y hasta el 1 de enero de 2013, que esos encadenamientos pudieran superar esos 24 meses.

Adiós a la ultraactividad en los convenios y a los permisos para ERE (Expediente de regulación de empleo)

La prórroga máxima de los convenios colectivos vencidos será de dos años, con lo que se pone límite a la denominada "ultraactividad"⁵ que permitía el alargamiento prácticamente indefinido de los convenios.

ETT⁶

Otra de las medidas que incluirá la reforma laboral es la colaboración que tendrán las agencias de trabajo temporal con los servicios públicos de empleo en la colocación de trabajadores ya que, según ha explicado Báñez, el INEM ⁷sólo colocaba un 3% de los desempleados.

Lucha contra el fraude y absentismo

El gobierno impulsará que los desempleados que estén cobrando la prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios de colaboración con las Administraciones Públicas.

Situación general del mercado de trabajo

Ocupación

⁵ La "ultraactividad" hace referencia, por tanto, al hecho de que, si un convenio colectivo que ha vencido, no se renueva en el plazo de un año desde que ha sido denunciado por alguna de las partes firmantes, perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

⁶ Una empresa de trabajo temporal (ETT) es una empresa que sirve de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o, paralelamente, un trabajador a un empleador.

⁷ El Instituto Nacional de Empleo fue creado por el artículo 5 del Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre. Es un Organismo Autónomo de carácter administrativo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dependiendo directamente del titular del Departamento.

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

Según los datos extraídos del artículo de (Sáez de Santamaría & Báñez, 2012) basados en la Encuesta de Población Activa (INE), el número de ocupados desde que comenzó la reforma laboral, se ha reducido. Entre el cuarto trimestre de 2011 (último periodo en ausencia de reforma laboral) y el último de 2015 ha descendido en 58.800 personas, lo que supone una caída del empleo del 0,3%. Si se consideran los datos en medias anuales la destrucción de empleo supera el medio millón (-555.000 ocupados menos, más del 3%).

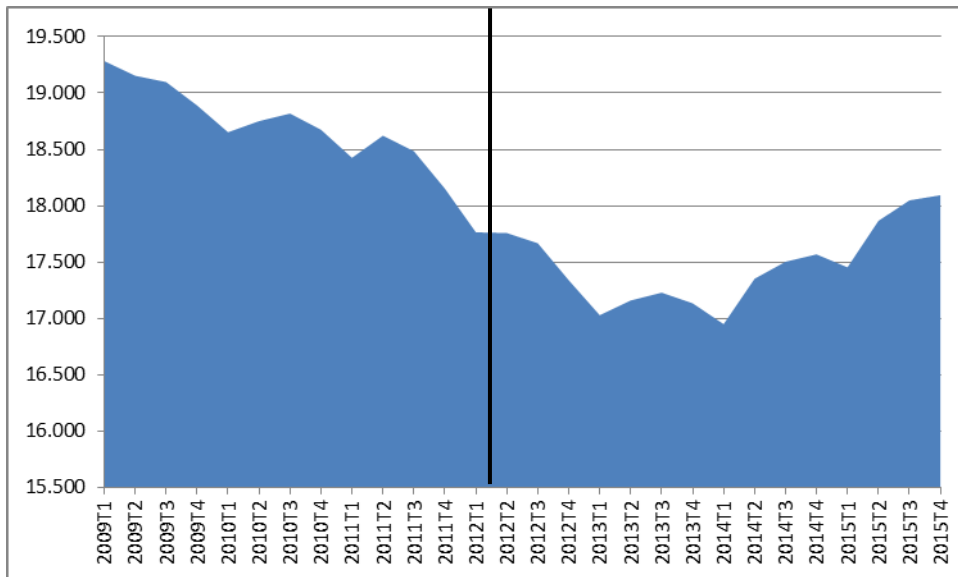


Figura 1.- Evolución del número de ocupados (miles)

Los años 2012 y 2013, e incluso el comienzo de 2014, muestran una intensa destrucción de empleo tanto masculino como femenino. Sólo se encuentra un avance en el periodo en determinados trimestres estacionales, para los ocupados a tiempo parcial y los trabajadores por

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

cuenta propia, dos de los caminos precarios por donde está transcurriendo en 2014 y 2015 la mejora del (sub)empleo.

Calidad del empleo

Con respecto a la calidad de empleo que se ha vivido en España según lo que señala (Munera, 2013) dice que: Lo que se está comprobando en la fase actual es que el verdadero efecto de la crisis en el mercado de trabajo va más allá del desempleo, afectando a la calidad del empleo y a las condiciones de trabajo de los que aún mantienen su empleo y de aquéllos que están siendo contratados en la fase de recuperación.

Uno de los principales problemas del mercado laboral español sigue siendo la elevada tasa de temporalidad en la contratación. A pesar de la acusada pérdida de empleo temporal al comienzo de la crisis, la temporalidad laboral logra permanecer en el mercado de trabajo español e incluso repunta con la mejora del empleo. La tasa española ha sido y sigue siendo la más alta del entorno, con excepción de Polonia, mostrando una diferencia que casi duplica las medias europeas.

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

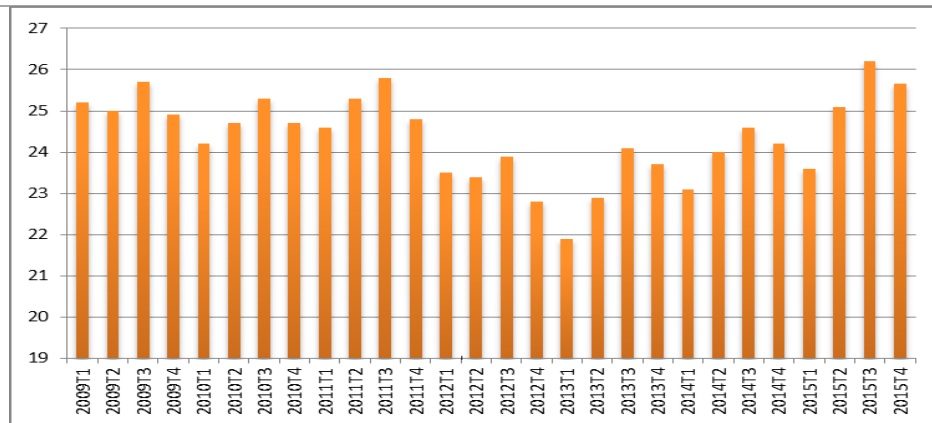


Figura 2.- Evolución de la tasa de temporalidad (% de asalariados temporales sobre el total de asalariados)

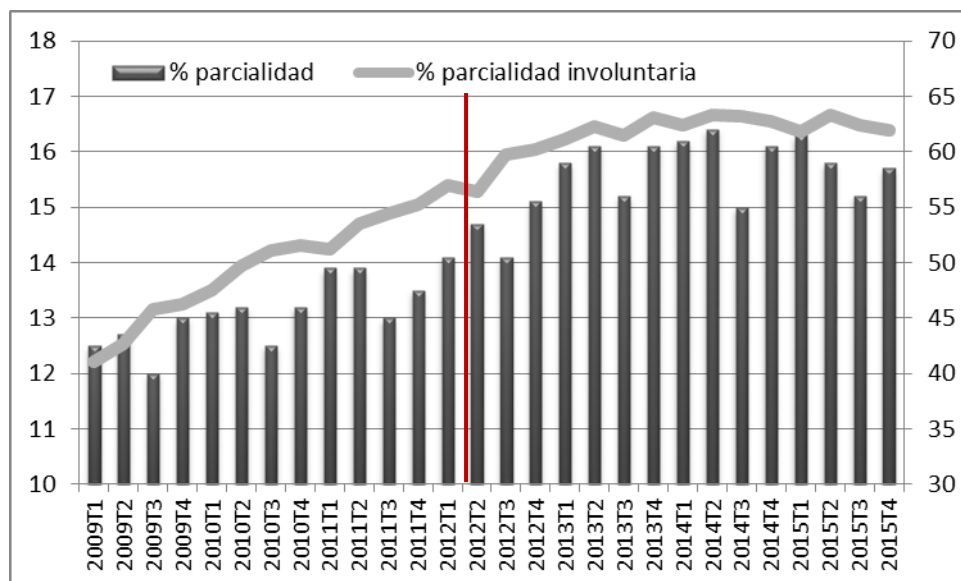


Figura 3.- Evolución del empleo a tiempo parcial (% sobre ocupados) y parcialidad involuntaria (% involuntarios sobre ocupados a tiempo parcial), 2009 – 2015

La parcialidad definitivamente se consolida como un elemento estructural más de nuestro mercado de trabajo que permite obtener mejores ritmos de creación de empleo. Así, la tendencia se está consolidando, con picos de parcialidad cada vez más altos.

Es decir, que la tasa de empleo a jornada parcial ha crecido 2,2 puntos entre fin de 2011 y fin de 2015 hasta un 15,7%, mientras la de temporalidad involuntaria ha ascendido casi 7 p.p., logrando llegar casi al 62%.

Desempleo

Para (Gómez, 2012) redacta que es en las cifras de desempleo donde más se advierte la difícil coyuntura que ha atravesado España en este periodo. En el país aún hay cerca de 4,8 millones de parados, que continúan elevando la tasa de desempleo al 20,9% de la población activa.

En el 2015, las cifras en general son algo más optimistas que en el periodo anterior, acordes con la mejora de la actividad económica. Sin embargo, dadas las características del empleo creado no parece que se esté generando una transformación del modelo productivo ni un cambio de tendencia que pueda lograr crecimientos sostenibles visibles a medio plazo, que permitan rebajar con seguridad la tasa de paro por debajo del 20% en 2016. Así lo corroboran las previsiones de la Comisión Europea (no así del propio Gobierno, más optimista, que pronostica un 19,7% para 2016).

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

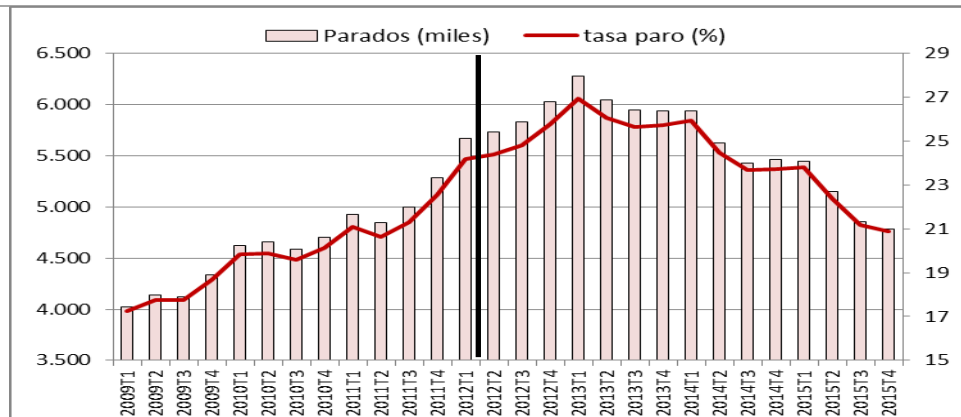


Figura 4.- Evolución de las personas en desempleo y de la tasa de paro, 2009-2015

Despido

La indemnización por despido improcedente se reduce para los contratos indefinidos de 45 a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades (hasta ahora eran 42). Esta nueva indemnización no tendrá carácter retroactivo y se aplicará solo a los nuevos contratos. Esta decisión del Gobierno ha sido el punto más polémico. "Con esta reforma se justifica una pérdida de derechos de los trabajadores y se amplía la libertad de los empresarios para tomar decisiones", critica Enrique Goizueta, abogado laboralista. "Reducir la indemnización a 33 días no va a favorecer el empleo teniendo en cuenta que cuando todavía era de 45 días se ha despedido a mucha gente", explica. Los contratos fijos que actualmente tengan derecho a 45 días por año mantendrán esa cuantía hasta la entrada en vigor de la nueva norma, y a partir de ese día la indemnización pasará a ser de 33 días. El límite para ambos periodos será de 42 mensualidades.

Evolución del mercado laboral en España de 2007 a 2012

La reforma laboral realizada en 2012 intentará mejorar el mercado laboral español y sobre todo reducir el número de parados. Para conocer las razones que llevaron a realizar dicha reforma, analizaremos la evolución del mercado laboral desde 2007 año de inicio de la crisis, a 2012 año en el que se realiza la reforma.

(Merino Escartín, 2013), describe los puntos más relevantes en esta reforma, de forma gráfica que sea más entendible para el lector, y es la siguiente:

En función del sexo y la edad

La tasa de paro⁸ siempre ha sido mayor en la mujer que en el hombre, pero esta diferencia se ha ido recortando a lo largo de los años, mientras que en 2007 existían 4 puntos de diferencia entre ambos sexos en 2012 es inferior a un punto.

⁸ La tasa de paro o tasa de desempleo es el porcentaje de personas que están en edad, condiciones y con la intención de trabajar, pero no tienen un trabajo en una cierta región (país, CCAA, ciudad, población...).

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

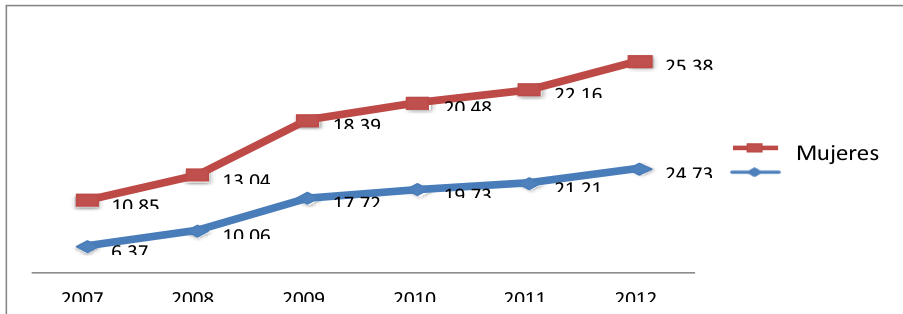


Figura 5.- Evolución de la tasa de paro en función del sexo.

Población joven

(Merino Escartín, 2013):

Se observa una evolución negativa de la población joven, aquellos que tienen entre 16 y 29 años, dándose una disminución de 1.200.400 personas a lo largo de los años de estudio, causado no sólo por razones naturales sino por la emigración a otros países.

La ocupación juvenil ha disminuido en 2.277.900, de los que 1.424.100 eran hombres y 853.900 eran mujeres. La mayor disminución se ha producido entre los 25 y los 29 años con 1.119.300 despidos, pero si observamos la variación, en este caso los más perjudicados son los más jóvenes con una variación negativa del 78%.

Respecto al número de parados, se produce un aumento de 1.037.300, de éstos 625.500 son hombres y 411.700 son mujeres. El 50% del incremento del número de parados pertenece a los jóvenes de entre 25 y 29 años.



Figura 6.- Evolución del mercado laboral juvenil.

Tipos de contrato y salarios

El 85% de los ocupados poseen en 2012 un contrato de jornada completa, pero durante los años anteriores se ha producido un aumento de 149.700 ocupados con contratación a jornada parcial y una disminución de 3.223.700 de ocupados a jornada completa.

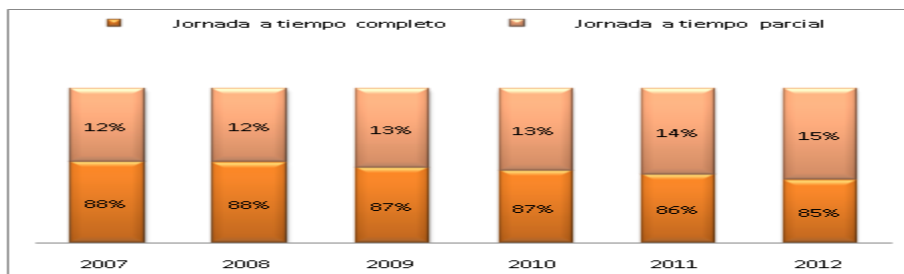


Figura 7.- Evolución ocupados tipo de jornada 2007-2012

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

Se produce un descenso de 555.000 ocupados por cuenta propia, lo que supone una disminución del 15%. La tasa de asalariados con contrato indefinido ha aumentado a lo largo de los años de estudio, en 2007 el 68,3% de los asalariados poseían un contrato indefinido mientras que en 2012 era del 76,4%, por el contrario, los asalariados con contrato temporal han disminuido pasando del 31,7% al 23,6%. Esto es debido a que el número de asalariados con contrato indefinido ha disminuido en 575.900, mientras que, los asalariados con contrato temporal han disminuido en 1.942.300 personas.

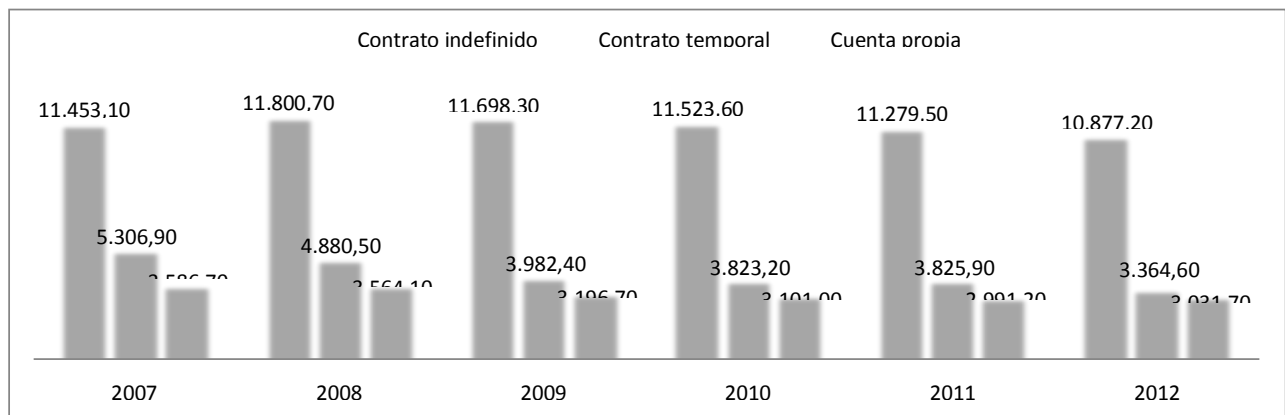


Figura 8.- Evolución ocupados en función del tipo de contrato.

Si comparamos el número de asalariados del sector público y privado, comprobamos que las extinciones de contratos durante estos años se han producido en el sector privado, en el que han disminuido los asalariados en 2.618.800, por el contrario, en el sector público han aumentado hasta el 2011 en 277.000, con una disminución en 2012 de 176.400, lo que implica un aumento durante estos años de 100.600 personas.

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

Respecto a los salarios, el salario mínimo interprofesional, cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo en cualquier actividad sin distinción de sexo y edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros, ha aumentado a lo largo de estos 5 años en un 12,41%, lo que significa que ha aumentado en 70 euros al mes si comparamos la cifra de 2007 que era de 570,6 euros al mes y la de 2012 que se situaba en 641,4 euros al mes.

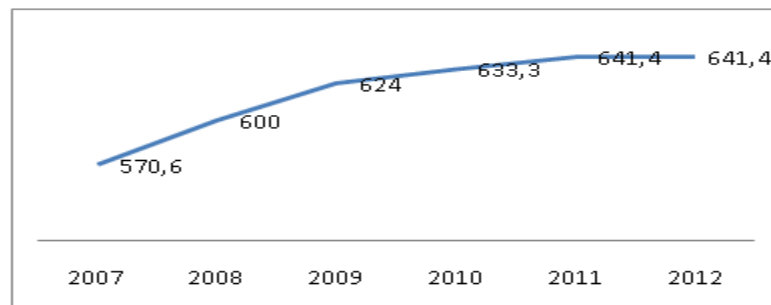


Figura 9.- Salario mínimo interprofesional de 2007 a 2012

Reforma laboral de febrero de 2012

En el 2012 España estaba en su peor momento debido a la fuerte crisis que está sufriendo desde 2007, lo que ha provocado unas altas tasas de paro y sobre todo ha puesto de manifiesto la debilidad del modelo laboral.

Tal como indica (Cristian, 2017) que la destrucción de empleo, como hemos analizado, ha afectado más a los jóvenes, que en muchos casos han decidido salir al exterior a buscar un empleo, además no debemos olvidarnos del paro de larga duración, mucho más elevado que en otros países de la Unión Europea, y la elevada temporalidad de los contratos de trabajo.

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

La gravedad de la situación obliga a tomar medidas tratando de garantizar una mayor empleabilidad; fomentar la contratación indefinida, y sobre todo la contratación de jóvenes; incentivar la flexibilidad interna para evitar así la destrucción de empleo y por último tomar medidas sobre la extinción de los contratos de trabajo.

Medidas

El primer objetivo que se persigue es la empleabilidad de los trabajadores. Las altas tasas de paro sufridas en España han provocado un colapso en los Servicios Públicos de Empleo, lo que ha reducido el número de colocaciones, por el contrario las empresas de trabajo temporal (ETTs) han contribuido a la creación de puestos de trabajo, y es por ello por lo que se ha decidido reformar la regulación de estas empresas permitiéndoles actuar como agencias de colocación, lo que significa que podrán actuar tanto como agencias privadas en colaboración con el Servicio Público de Empleo como agencias públicas, lo que facilitará la contratación, ajustando la oferta con la demanda en función de los candidatos y de los requisitos del puesto de trabajo.

Modificaciones

Una vez publicada y puesta en marcha la Reforma Laboral de 2012, se han ido incluyendo medidas e introduciendo modificaciones en determinadas materias, con el objetivo de promover la creación de empleo.

La primera de ellas se realiza en 2013, mediante la publicación del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas.

Entre las medidas que se toman destaca la prórroga hasta el 15 de agosto de 2013 del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, el cual incluye políticas activas de empleo y la percepción de una ayuda económica, la cual les permite contar con unos ingresos mínimos.

Se posibilita el pago único de la prestación por desempleo para hombres menores de 30 años y mujeres menores de 35.

Se establece un incentivo de 100 euros mensuales si la contratación es a tiempo completo, de 75 euros si equivale al menos al 75% de la jornada completa, y de 50 euros si equivale al 50% de la jornada completa.

Mercado laboral tras la reforma de 2012

Por varias vías, la reforma laboral redujo los costes laborales y eso provocó que cuando llegó la recuperación económica se creara empleo antes que en la salida de otras crisis. En los noventa fue necesario un año entero de crecimiento y superar el umbral del 2% para ver aumentos de puestos de trabajo en los saldos anuales. En 2014 apenas hizo falta un trimestre y un alza del PIB del 1%. Desde entonces, España ha encadenado más de dos años en los que el saldo anual supera de largo subidas de 400.000 puestos de trabajo. Prácticamente todo el crecimiento económico de los últimos años se ha convertido en empleo.

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

Así a finales de 2016 había 18,5 millones de ocupados, 350.000 más que en el mismo trimestre de 2011, justo el anterior a la aprobación de la reforma. También hay más asalariados, el colectivo al que se dirigía la reforma: casi 15,4 millones, 250.000 más.

Pero este crecimiento tiene una cara b. El trabajo que se está creando es precario y poco productivo. “Cuando alguien se vanagloria de que con poco crecimiento del PIB se crea empleo, en realidad está celebrando que la productividad aumente poco”, escribe Juan Francisco Jimeno, economista del Banco de España, en su libro *Crecimiento y empleo*, editado por RBA a finales de 2016. “Que se cree empleo con poco crecimiento no es una virtud del mercado de trabajo español, sino más bien, un síntoma de sus peores males”, ahonda Jimeno en otro capítulo. Uno de esos “peores males” es la temporalidad.



Figura 10.- Tasa de paro y de Temporalidad 2012 - 2016

La reforma de 2012 pretendía atajar el uso excesivo de los contratos de duración determinada. Para eso creó un nuevo contrato indefinido que permitía a pymes contratar a jóvenes durante un año a prueba y con despido gratis en ese periodo. También redujo los costes del despido improcedente de 45 días por año trabajado a 33, y facilitó los despidos colectivos al

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

eliminar la autorización administrativa de los ERE y tasó con claridad las causas económicas para justificar estos procesos (tres trimestres consecutivos con caídas anuales de ingresos). Pero aquí ha fracasado o la incidencia ha sido mínima.

Contratos temporales que pasaron a definidos (2007-2016)

Según (Hidalgo Pérez, 2016) dice que; los datos expuestos confirman la dualidad del mercado laboral. Un fenómeno que supone la coexistencia de estos dos tipos de trabajadores: los insiders y los outsiders. Los primeros se caracterizan por una gran protección gracias a sus altas indemnizaciones mientras que los segundos son trabajadores temporales con escasa o nula protección ante un despido. Para Bernardos, este fenómeno no es tan importante, ya que "los trabajadores blindados son pocos y en su mayoría funcionarios".

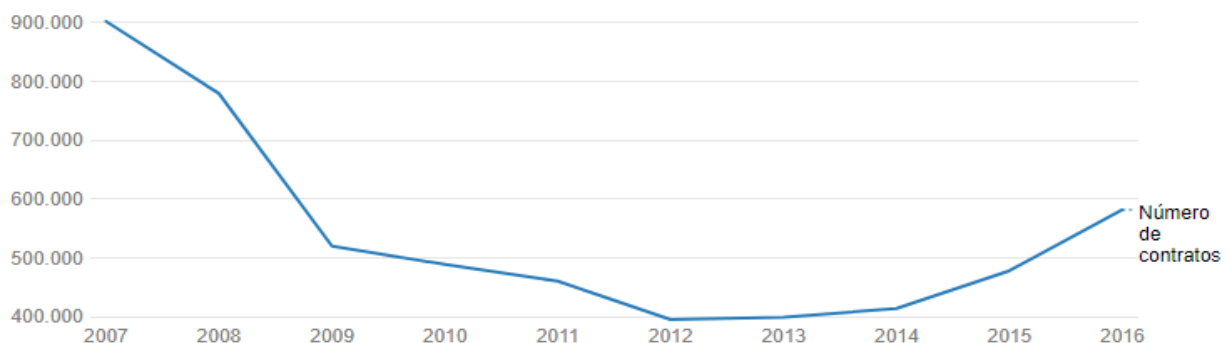


Figura 11.- Contratos temporales que pasaron a definidos (2007-2016)

Políticas de empleo

Quizá sea la asignatura pendiente de esta y todas las reformas laborales. Las políticas públicas activas de empleo podrían mejorar. Según (Bellod Redondo, 2013), tan sólo un 2% de

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

las personas que iniciaron su trabajo en 2012 reconoce haber tenido alguna relación con los servicios públicos de empleo para que le ayude a encontrar un nuevo puesto.

Tasa de parados de larga duración

Tasa registrada cada año en España y comparado con la media de los países de la Unión Europea (sólo hombres)

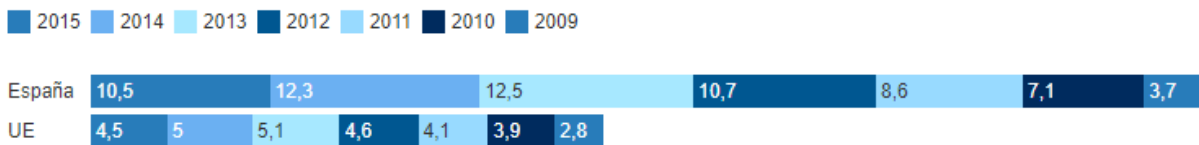


Figura 12.- Tasa de parados de larga duración (Hombres)

Un pequeño efecto

Para (Murcia Clavería, 2015) dice que es muy pequeño el efecto que se aprecia en el incremento de la tasa de temporalidad. Si la destrucción de empleo redujo este porcentaje al 21,9% a comienzos de 2013, casi cuatro años después ya ha subido al 26,5%, la segunda más alta de Europa, según Eurostat. También se ve en el empuje de las jornadas a tiempo parcial — especialmente la no querida— en los últimos años. Los trabajos por hora suponen ahora el 15,3% del empleo asalariado. Esto explica que, pese a que haya más empleo, las horas trabajadas estén todavía ligeramente por debajo del nivel de hace cinco años.

Tasa de paro 2016



Figura 13.- Tasa de paro 2016

Según lo que informa (MUNERA, 2017) en su artículo, señala que el paro bajó con fuerza y la ocupación creció, aunque el ritmo de creación de empleo se desacelera. Así, el número de desempleados descendió en 541.700 personas mientras que se crearon 413.900 puestos de trabajo, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) publicados este jueves por el Instituto Nacional de Estadística. El número total de parados queda así en 4.237.800, la cifra más baja de los últimos siete años; mientras que la ocupación se incrementa

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

hasta las 18.508.100 personas. Por lo que respecta a la tasa de paro se sitúa en el 18,63% de la población activa, casi 2,3 puntos menos que en 2015, su nivel más bajo desde 2009. Pese al buen comportamiento del mercado de trabajo en 2016, la ocupación no creció tanto como el año anterior. En concreto, hubo 111.200 ocupados menos que en 2015 cuando se alcanzaron los 525.100. Y el número de parados también se redujo en menor proporción que un año antes. En 2015, se produjo una bajada récord y el desempleo cayó en 678.200 personas. Que el número de ocupados aumentara en menor medida el año pasado que el descenso en el número de desempleados se explica por la caída de la población activa que se redujo en 127.800 personas, hasta alcanzar los 22.745.900 españoles, la menor cifra de activos en 10 años.

Conclusiones.

Revisando los resultados entre el periodo 2012 – 2016 alcanzados en el mercado de trabajo en su sentido más, se puede concluir que la reforma laboral ni ha creado empleo, ni logró frenar su destrucción. En cambio, sí ha conseguido algunos “logros” que de no derogarse la reforma en el futuro inmediato tendrá consecuencias de debilitamiento del mercado de trabajo. En definitiva, la reforma laboral no ha generado empleo ni ha reducido el paro y ha originado un empeoramiento de la calidad en el empleo y en el propio desempleo:

Es evidente que la precariedad laboral ha aumentado desde los mismos inicios de la recuperación. Es decir, la temporalidad y que se redujera claramente a inicios de la crisis motivado exclusivamente por una enorme destrucción de empleo entre el colectivo de trabajadores no indefinidos, vuelve a crecer como suele ser habitual en épocas de expansiones en España.

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

Dada la aún escasa flexibilidad para acomodar las relaciones laborales a los diferentes niveles de demanda, las empresas siguen ajustando sus salarios por vías alternativas a aquellas definidas por la negociación colectiva.

La crisis económica deja un oscuro legado materializado no sólo en la aún elevada tasa de paro, sino en el aumento del paro de larga duración, tanto en el número de desempleados, como en el alargamiento del tiempo que estos permanecen en el desempleo.

También, ha aumentado la desigualdad salarial y laboral entre los españoles, incrementando de este modo el resentimiento de una parte importante de la fuerza laboral española. Estos problemas, y otros, etc.

(Cardoso, 2015) concluye también: Se produce un descenso de los salarios reales en el conjunto del periodo 2010 a 2013, acumulando una pérdida salarial real de 7,3 puntos. En 2014, persiste la caída de salarios, pero el IPC negativo, permite un inapreciable incremento real del 0,1%. En lo transcurrido de 2015, la recuperación de pagas extras y atrasadas, permite una subida muy moderada de los costes salariales (de media para los tres trimestres del 0,9%). puedan ser afrontados con claridad en sucesivas reformas laborales.

La reforma contempla medidas, aún por desarrollar, para fomentar la formación de los empleados, pero contiene pocos cambios en la formación de los parados. Se rompe el monopolio que tenían las organizaciones empresariales y sindicales como beneficiarios de subvenciones destinadas a la financiación de la formación, algo muy deseable.

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

También es bienvenido que se permita a las empresas de trabajo temporal actuar como agencias de colocación. Sin embargo, estas empresas tienen vetada la formación, lo que resulta incoherente.

Y, por último, a pesar de los efectos positivos de la reforma de 2012, quedan pendientes numerosas tareas a las que hacer frente en el mercado laboral español.

Bibliografía.

- Alvarez, N., Idoate, E., Ramirez, A., & Recio, A. (2013). *Que hacemos con el paro*. España: AKAL. Recuperado el 18 de 06 de 2017, de http://www.ugt.es/Publicaciones/2014-02-07_Dos_anios_de_reforma_laboral_UGT.pdf
- Bañez, F. (2012). Las 10 claves de la reforma laboral del Gobierno de Rajoy. *Expation - Economía y política*. Recuperado el 18 de 06 de 2017, de <http://www.expansion.com/2012/02/10/economia/1328885924.html>
- Bellod Redondo, J. F. (2013). LA REFORMA LABORAL EN ESPAÑA, CONTENIDO Y EXPECTATIVAS. *Contribuciones a la Economía*, 1-10. Recuperado el 18 de 06 de 2017, de <http://www.eumed.net/ce/2012/jfbr2.html>
- Cardoso, M. (2015). Cuatro años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios. *UGT*. Recuperado el 18 de 06 de 2017, de <http://gestion.pe/opinion/que-sabemos-impacto-reforma-laboral-2012-espana-2157145>
- Castillo, M. (2012). Las 10 claves de la reforma laboral del Gobierno de Rajoy. *Expansion Económica*. Recuperado el 18 de 06 de 2017, de <http://www.expansion.com/2012/02/10/economia/1328885924.html>
- Cristian, R. (2017). La España de la reforma laboral un lustro después. *FINANZAS Y MACRO*. Recuperado el 18 de 06 de 2017, de http://www.economiadigital.es/finanzas-y-macro/la-espana-de-la-reforma-laboral-un-lustro-despues_189177_102.html
- Escario, I., & Fernandez, E. (2015). *La formación y la profesión del graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*. España: UNE. Recuperado el 18 de 06 de 2017, de http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/Informe_de_evaluacion_del_impacto_de_la_reforma_laboral.pdf

Análisis de la reforma laboral del 2012 en España y sus principales repercusiones

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Grace Elizabeth Tello Caicedo, Jahaira P. Buñay-Cantos, Eduardo Gregorio Guadalupe Coronel

Gómez, M. V. (2012). La reforma facilita y abarata el despido. *El país*. Recuperado el 18 de 06 de 2017, de http://economia.elpais.com/economia/2012/02/10/actualidad/1328911729_685382.html

González, J. (02 de 08 de 2012). La reforma laboral interminable. *El mundo*, 1-3. Recuperado el 06 de 18 de 2017, de <http://www.elmundo.es/elmundo/2012/02/08/economia/1328715379.html>

Hidalgo Pérez, M. A. (2016). LOS EFECTOS EN EMPLEO Y DESEMPLEO DE LA REFORMA DE 2012. *AGENDA-PUBLICA*. Recuperado el 18 de 06 de 2017, de <http://agendapublica.elperiodico.com/los-efectos-en-empleo-y-desempleo-de-la-reforma-de-2012/>

Merino Escartín, J. F. (2013). REFORMA LABORAL 2012: Resumen de la Ley 3/2012 en comparación con el RD Ley 3/2012. *AoN*. Recuperado el 18 de 06 de 2017, de <http://www.notariosyregistradores.com/doctrina/resumenes/2012-reforma-laboral-ley.htm#cont-ind>

Munera, I. (2013). ¿Para qué ha servido la reforma laboral? *El mundo economico*. Recuperado el 18 de 06 de 2017, de <http://www.elmundo.es/economia/2015/11/01/56325101ca4741e31c8b4659.html>

MUNERA, I. (26 de 01 de 2017). El año 2016 cierra con 541.700 parados menos y la tasa cae al 18,63%. *El mundo Es*. Obtenido de <http://www.elmundo.es/economia/2017/01/26/5889aced22601dbe198c023e.html>

Murcia Clavería, A. (2015). La reforma laboral más liberal y desreguladora que ha habido en España ha sido la del PP. *Nueva Tribuna*. Recuperado el 18 de 06 de 2017, de <http://www.nuevatribuna.es/articulo/economia-social/despido-espana/20150312105839113567.html>

Rodríguez, J. (2015). *Apuntes sobre la reforma laboral de 2012*. España: Lulu.com. Recuperado el 18 de 06 de 2017, de <https://www.oecd.org/fr/els/emp/OCDE-EstudioSobreLaReformaLaboral-ResumenEjecutivo.pdf>

Sáez de Santamaría, S., & Báñez, F. (2012). La reforma laboral al detalle. *La vanguardia economica*. Recuperado el 18 de 06 de 2017, de <http://www.lavanguardia.com/economia/20120210/54252850910/reforma-laboral.html>

Uribarri, I. (2011). España: Historia y actualidad de las reformas laborales. *Una nueva vision economica*, 10-23. Recuperado el 18 de 06 de 2017, de <http://elpolvorin.over-blog.es/article-espa-a-historia-y-actualidad-de-las-reformas-laborales-51341655.html>