



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Alumno: Sandra Garrido Almansa

Julio, 2016

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. COMPONENTES DEL MERCADO DE TRABAJO.....	6
2.2. INFLACION Y MERCADO DE TRABAJO.....	8
2.2.1. SALARIOS Y DESEMPLEO.....	10
2.2.2. SALARIOS Y PRECIOS.....	11
2.2.3. PRECIOS Y SALARIOS.....	12
2.3. DESEMPLEO.....	13
2.4. LOS ACTORES INSTITUCIONALES Y MERCADO DE TRABAJO.....	14
2.4.1. INSTITUCIONES PÚBLICAS.....	14
2.4.2. SINDICATOS.....	15
2.4.3. PATRONAL DE EMPRESARIOS.....	15
3. METODOLOGÍA.....	17
3.1. OBJETIVO DEL ESTUDIO.....	17
3.2. HORIZONTE TEMPORAL.....	17
3.3. FUENTES DE INFORMACIÓN.....	17
3.4. MÉTODO DE ANÁLISIS.....	18
4. REFORMAS LABORALES.....	19
4.1. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980.....	19
4.2. LA REFORMA LABORAL DE 1984.....	19
4.3. LA REFORMA LABORAL DE 1994.....	20
4.4. ACUERDO PARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 1997.....	21
4.5. LA REFORMA LABORAL DE 2001.....	22
4.6. LA REFORMA LABORAL DE 2006.....	22
4.7. LA REFORMA LABORAL DE 2010.....	23
4.8. LA REFORMA LABORAL DE 2012.....	23
5. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA.....	25

5.1. LA DÉCADA DE LOS 70 Y LOS 80.....	25
5.2. LA CRISIS DE LOS 90.....	26
5.3. LA CRISIS ACTUAL.....	28
5.4. EL PROBLEMA DEL PARO EN ESPAÑA.....	29
6. MERCADO LABORAL ESPAÑOL Y MERCADO LABORAL ALEMÁN.....	33
7. CONCLUSIÓN.....	36
8. BIBLIOGRAFÍA.....	38

RESUMEN

En este TFG presentamos un estudio del mercado de laboral español, desde sus principales componentes así como la inflación en dicho mercado junto al desempleo y los actores institucionales.

El objetivo es alcanzar un conocimiento más amplio sobre la evolución del mercado laboral en España, analizando así, las distintas crisis que ha atravesado desde la década de los 70 hasta la actualidad. Se dan a conocer los procesos de reestructuración que se han llevado a cabo para hacer frente a las mencionadas crisis mediante la aceptación de reformas en materia de derecho laboral.

Por último, analizaremos la difícil situación en la que se encuentra la tasa de desempleo actualmente en España así como las diferencias y similitudes con el mercado laboral alemán.

ABSTRACT

This TFG present a study of the Spanish labor market, since its main components as well as inflation in the market along with unemployment and institutional actors.

The objective is to achieve a broader understanding of the evolution of the labor market in Spain and analyzing the various crises that has gone through since the 70s until today. We know the restructuring processes that have been carried out to address the crises mentioned by accepting reforms in labor law.

Finally, we study the difficult situation in which the unemployment rate currently in Spain as well as the differences and similarities with the German labor market.

1. INTRODUCCIÓN

El interés por el mercado de trabajo está justificado por muy diversas razones. El mal funcionamiento del mercado laboral puede afectar de forma negativa al crecimiento económico y al empleo. En la inestabilidad en el que se encuentra actualmente la economía española, con un número de parados de 4.791.400 y una tasa de paro del 21%, resulta indispensable conocer la evolución y situación actual del mercado laboral. A parte de las cifras mencionadas y la extrema sensibilidad de este mercado, son varias las razones para profundizar en el estudio de nuestro mercado laboral. Por ejemplo, los cambios y objetivos planteados en cada reforma laboral para dar respuesta al paro y hacer frente a sus elevadas cifras y así aumentar la tasa de empleo, el por qué de la diferencia tan grande del mercado laboral español en comparación del resto de países europeos, concretamente, el alemán.

El trabajo comienza con un marco teórico, en el que explicaremos la definición de mercado de trabajo junto con sus principales componentes. Además, estudiaré unas de las principales variables que influyen en dicho mercado, la inflación, así como la relación entre ésta y los salarios; seguidamente veremos los actores institucionales del mercado laboral; y finalizaremos este apartado definiendo los principales conceptos del desempleo.

A continuación comentaré la metodología de mi trabajo. En primer lugar, redactaré el objetivo del mismo; en segundo lugar los horizontes temporales analizados, comenzando por la década de los 70 hasta la de los 80 del siglo pasado, seguido de la crisis de los 90 y finalizando con la crisis del 2007, es decir, la crisis actual. Y por último, que métodos y fuentes de información hemos utilizado.

En el siguiente punto, explicaremos el proceso de reestructuración que se pretendía llevar a cabo mediante reformas laborales, comenzando por el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y terminado con la reforma laboral más actual, la de 2012.

Seguidamente analizaremos la evolución del mercado de trabajo en España, que da nombre al siguiente apartado. Una evolución de la economía española desde 1970 hasta la actualidad; un breve análisis de la situación actual del desempleo en España; y para finalizar dicho apartado vamos a comparar la evolución de la economía alemana con la española.

Por último, realizamos unas conclusiones que nos ayuda a entender o resumir mejor las ideas que se querían conseguirse con la elaboración de este trabajo.

2. MARCO TEÓRICO

En este apartado estudiamos los componentes del mercado de trabajo, la inflación, los actores institucionales y el desempleo.

2.1. COMPONENTES DEL MERCADO DE TRABAJO

En primer lugar, tras haber consultado varias referencias bibliográficas, podemos referirnos al trabajo como a un conjunto de actividades humanas que requieren un esfuerzo físico, mental, artístico o intelectual y que son realizadas con el fin de alcanzar unos objetivos; desde la creación, transformación o producción de bienes y servicios, a través de las cuales se pueden conseguir resultados económicos, sociales y psicológicos.

Desde el marco de la economía, el trabajo, junto con la tierra y el capital, componen los tres factores de la producción. Se denomina trabajo a *“la aportación, física e intelectual, que realiza el ser humano a las actividades económicas a cambio de una remuneración. La remuneración que reciben los trabajadores a cambio es el salario”*. (Barneto, 2016 Disponible on-line: <https://sites.google.com/site/economia20parabachillerato/home>)

El factor productivo fundamental de la actividad económica es el trabajo, independientemente de que las empresas necesitan todos los factores productivos para desarrollar su actividad de producción. Como en cualquier mercado la oferta y la demanda son elementos básicos y la interacción de ambos elementos da lugar al precio y a la cantidad intercambiada, que en el mercado laboral sería, el salario y el número de horas de trabajo. Según Barneto (2016):

“La relación laboral se establece mediante el contrato de trabajo por el cual el trabajador se obliga a realizar, personal y voluntariamente, un trabajo bajo la dirección del empresario, a cambio de una remuneración, el salario. El problema de la relación laboral es que las fuerzas están descompensadas a favor de la empresa, con mayor poder para establecer las condiciones de esa relación a la parte débil, los empleados”.

A raíz de esto surgieron, con la revolución industrial, el movimiento obrero y los sindicatos, para la defensa y promoción de intereses sociales, económicos y profesionales. Comenzaron por la destrucción de máquinas, o ludismo, considerando que éstas eran las causantes del desempleo, pero viendo que esto no era cierto, decidieron crear organizaciones estables para defender sus derechos, por lo que la lucha se orientó hacia la mejora de las condiciones laborales. Tras esfuerzo la presión sindical consiguió la regulación estatal de este mercado: un aumento de salario, reducción de jornada laboral, la seguridad social, un derecho de asociación, condiciones de higiene y seguridad. Además, Barneto (2016) añade que el

mercado de trabajo no es un mercado perfecto, ya que los requisitos de un mercado ideal no se cumplen:

- *“El bien intercambiado, el trabajo, no es homogéneo: los trabajadores tienen distinto nivel de cualificación y los puestos de trabajo difieren en sus características básicas.*
- *Existe poder para influir en los salarios y otras condiciones laborales a través de las negociaciones colectivas entre las empresas y los sindicatos, que dan lugar a los convenios colectivos. El Estado también interviene estableciendo la legislación laboral.*
- *Hay barreras a la movilidad, a la posibilidad de cambiar de trabajo”*

Los principales componentes del mercado de trabajo son la oferta y la demanda.

-La **oferta de trabajo** depende de los siguientes factores:

- Preferencias por el trabajo frente al ocio. Si las preferencias aumentan, la oferta aumenta
- Aspectos no salariales del empleo. Si estos aspectos mejoran, la oferta aumenta
- El volumen de la población activa. Si aumenta la población aumenta oferta
- El número de horas que cada persona está dispuesta a trabajar dependiendo del salario. Cuanto más salario mayor disposición de trabajar

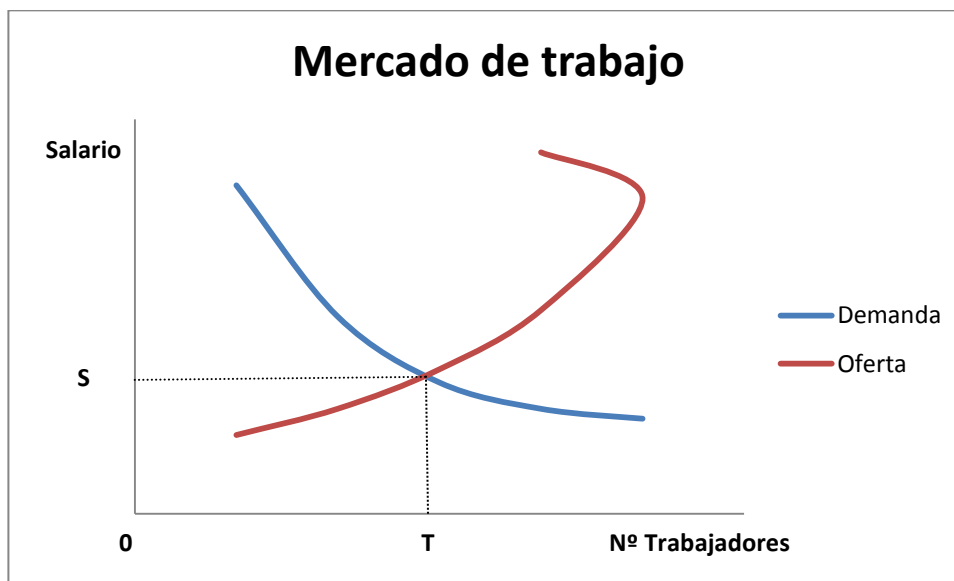
-La **demanda de trabajo** hace referencia al número de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar. Las empresas demandan trabajo para combinarlo con otros recursos, producir determinados bienes u ofrecer ciertos servicios y obtener beneficios con la venta de esos bienes o servicios.

La demanda de trabajo depende:

- La demanda del producto o servicio en cuya producción se utiliza el factor trabajo. Si existe demanda para una mercancía, la empresa necesita contratar trabajadores para producir dicha mercancía.
- La productividad de los trabajadores y su precio de contratación
- El valor de mercado del producto que producen los trabajadores, que a su vez depende del precio del producto
- El precio de los factores sustitutivos también influye

Por lo que podemos decir que la demanda de trabajo es una demanda derivada de la participación de la empresa en un cierto mercado de bienes o servicios.

Podemos representar la oferta y la demanda en función del salario:

GRÁFICO 1. Oferta y demanda en función del salario. Economía 2.0.

Fuente: Economía 2.0. Elaboración propia.

La oferta de trabajo la realizan los trabajadores y la demanda de trabajo la hacen las empresas. En el gráfico 1 podemos observar que el equilibrio de mercado lo genera el salario de equilibrio (S) y el número de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar (T), es decir, el punto donde se cortan la oferta y demanda de trabajo.

Las curvas de oferta y demanda de trabajo se desplazan hacia un lado u otro por varios factores, por ejemplo; cuando varía la población activa; la innovación genera cambios en el empleo (algunas ocupaciones desaparecen y otras se crean); la coyuntura económica, es decir, la existencia de una relación positiva entre crecimiento económico y creación de empleo; entre otros.

Ahora bien, si el salario disminuye y se sitúa por debajo del de equilibrio, se produce un exceso de demanda (escasez de trabajadores dispuestos a trabajar) que hace aumentar al salario, hasta volver a la situación inicial, es decir, la de equilibrio para así disponer de un número mayor de trabajadores. Sin embargo se produce un exceso de oferta cuando ocurre lo contrario, el equilibrio de salario aumenta y se sitúa por encima lo que conlleva a una disminución del salario.

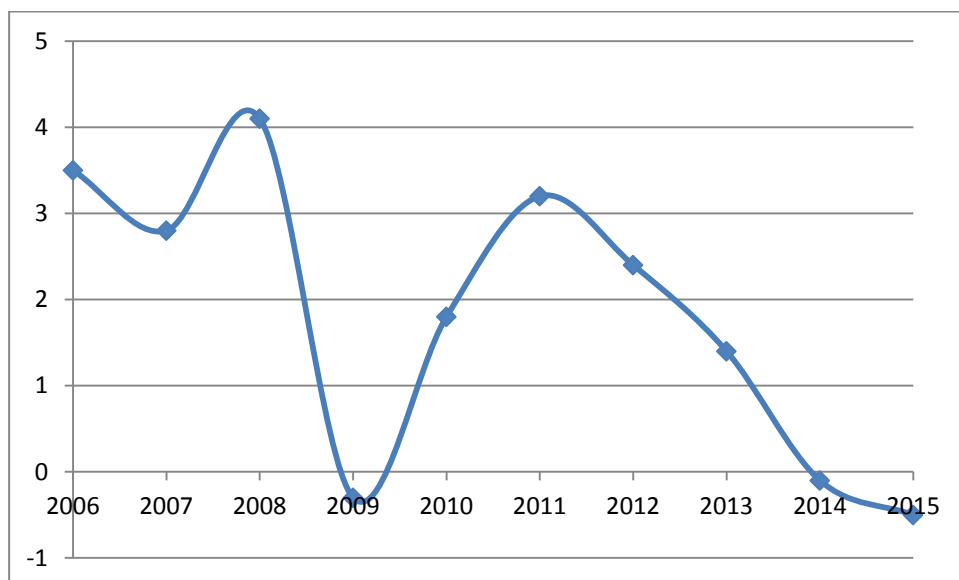
2.2. INFLACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO

La inflación consiste en *“un aumento general del nivel de precios. Sin embargo, no significa que todos los precios aumentan. Aun durante los periodos de rápida inflación, algunos*

precios pueden mantenerse relativamente constantes y otros pueden bajar”. (Cambell y Stanley, 1997, p. 132)

La inflación es un aspecto muy importante en la economía. Una inflación descontrolada puede llevarnos a grandes catástrofes económicas. Además, la deflación tampoco es “sana” para la economía, ya que provoca que los consumidores retrasen sus compras con la esperanza de que los precios cada vez sean menores, al final, los consumidores ni compran ni invierten y supone la desaparición de las empresas generando así un aumento del desempleo. Para medir el crecimiento de la inflación se utilizan índices, para ello se crea una cesta de bienes ponderada. En España, el índice de medición de la inflación es el Índice de Precios al Consumidor (IPC). Este índice mide el porcentaje de incremento en los precios de una cesta de productos y servicios que adquiere un consumidor típico.

GRÁFICO 2. Evolución inflación en España 2006-2015 (%)



Fuente: Banco Mundial. Elaboración propia.

En el gráfico 2, con los datos que nos facilita el Banco Mundial, podemos observar la variación que ha tenido la inflación en España en los últimos años, concretamente desde 2006 hasta 2015. En 2008, con el inicio de la crisis económica, la inflación alcanza valores superiores al 4% lo que generó una pérdida de confianza de los consumidores en su propia moneda e hizo menos interesante para los extranjeros invertir en nuestro país. En 2009 hubo un gran descenso de la inflación, pasó del 4,1% al -0,3%. Esta caída se debió a varias causas, entre ellas, la fuerte corrección de los precios del petróleo y materias primas, que arrastraron a

la baja a los componentes de productos energéticos, además de la caída de los precios de los bienes y servicios.

En 2012, la inflación se situó en un porcentaje del 2,4%, en gran parte por el variación del precio del petróleo que pasó de 108 dólares el barril en diciembre de 2011 a 125 dólares en marzo de 2012 y finalizó el año en 110 dólares el barril. A partir de ahí, ha ido descendiendo cada año alcanzado el valor de -0,5% en el año anterior, es decir, 2015.

Para detener o frenar la inflación *“los bancos centrales tienden a incrementar la tasa de interés de la deuda pública. De esta manera se incrementan las tasas de interés en los préstamos al consumo (tarjetas de crédito, hipotecas, etc). Al aumentar las tasas de interés del consumo, se frena la demanda de productos”*. (Club Planeta, 2016 Disponible on-line: <http://www.economia.com.mx/inflacion.htm>)

2.2.1. SALARIOS Y DESEMPLEO

Durante los años sesenta, las variaciones de los salarios estuvieron dominadas por la llamada “relación de Phillips”. Según Phillips se observaba una relación inversa entre inflación de salarios y nivel de paro en la economía británica, *“con lo cual llegaba a la conclusión de que con un nivel de paro del 2,5 por 100, se conseguiría la estabilidad de los precios y, con ello, se mantendría la competitividad internacional de la economía británica”*. (Toharia, 1983, p. 425) Por lo que cuanto menor sea la tasa de desempleo, habrá menos trabajadores buscando trabajo. Entonces, para lograr conseguir trabajadores, los empleadores deberán aumentar los salarios. Este aumento conlleva a un incremento de los costes de producción y a una mayor demanda agregada, porque los trabajadores ganan más dinero.

“Según la curva de Phillips las autoridades podían dirigir la economía contemplando solo dos indicadores: la tasa de inflación y el nivel de paro. Si crecía demasiado el primero, poniendo en peligro la balanza de pagos, debían de apretar el freno y, si crecía demasiado el segundo, debían apretar el acelerador”. (Toharia, 1983, p. 425)

Para algunos economistas, el nivel de paro es la medida opuesta del exceso de demanda en el mercado laboral, mientras que para otros, éste constituye una medida del poder de negociador de los trabajadores y de la resistencia de las empresas a aumentar las contraprestaciones, es decir, el salario.

A lo largo de la historia *“tres cambios del capitalismo ha llevado a la determinación de los salarios: la concentración creciente del capital, la intervención estatal en la vida económica y la organización creciente del movimiento obrero”* (Toharia, 1983, p. 426). La

concentración creciente del capital ha llevado a la persistencia de las grandes empresas independientemente de la situación económica y a la desaparición de muchas pequeñas empresas en época de crisis, donde los trabajadores tienen una mayor estabilidad laboral en las grandes empresas al igual que un salario más estable. La organización creciente del movimiento obrero se debía, en gran parte, a que un mayor nivel de desempleo se produciría una mayor presión al alza sobre los salarios.

Con el paso del tiempo puede afirmarse que *“en el pasado las variaciones de salarios dependían negativamente de la tasa de paro, es decir, que la relación de Phillips se ha dado en unos momentos históricos pero sin embargo las fuerzas del capitalismo ha llevado a la pérdida de importancia de “curva de Phillips” y que el principal determinante de los salarios haya sido la variable precios”*. (Toharia, 1983, p. 429)

2.2.2. SALARIOS Y PRECIOS

Con el paso del tiempo se ha producido un reforzamiento de la relación precios-salarios. *“Richard Lipsey re-elaboró los cálculos realizados por Phillips y encontró que los precios era la variable explicativa más importante de los salarios. Esto ocurre a partir de 1920, es decir, cuando se pasó de un sindicalismo de oficio a un sindicalismo que pretendía agrupar a los trabajadores. En España, parece que también se ha producido el mismo fenómeno como consecuencia de la progresiva expansión de la negociación colectiva durante los años sesenta”*. (Toharia, 1983, p. 430)

Además, la relación precios-salarios está más comprimida en épocas de inflación galopante que en épocas de inflación moderada, tanto en términos nominales como en términos reales, lo que conlleva que en periodos de crisis haya problemas debido a la divergencia que pueda existir entre los salarios considerados como ingreso y los salarios considerados como un coste. El coste de vida, los precios de las viviendas, los precios al por menor, los precios al por mayor, los recortes de impuestos directos sobre el salario (cotizaciones de seguridad social), son factores que influyen en la relación precios-salarios, con más razón el precio de las viviendas por la importancia que tuvo el sector de la construcción antes del inicio de la crisis.

El ajuste de los salarios al coste de vida implica que en épocas de inflación galopante, se requiera el aumento de éstos sea superior a la tasa prevista de inflación para así mantener el poder adquisitivo del salario.

2.2.3. PRECIOS Y SALARIOS

Las políticas de rentas nos permiten conocer que aumentos salariales no producirían inflación. Éstas constituyen un instrumento muy importante de política económica consistente en la participación del Gobierno en el proceso de formación de las rentas con la finalidad de que sean compatibles con la estabilidad de precios.

Existen diferentes tipos de políticas de rentas:

- *“La política de rentas voluntarias. Trata de buscar una cooperación entre sindicatos y empresarios para limitar los aumentos de los salarios y de los precios.*
- *La política de rentas impuesta. El Gobierno hace uso de las leyes o normas administrativas con el fin de establecer reglas de obligado cumplimiento que se refieren las variaciones de precios y salarios.*
- *El contrato social. Supone un acuerdo entre los sindicatos y el Gobierno, los sindicatos aceptan moderar sus reivindicaciones salariales con arreglos a determinadas pautas y directrices mientras que el Gobierno promete determinadas mejoras de política social e industrial, tales como pensiones más altas, un sistema fiscal más progresivo, sensibles avances en el equipamiento e infraestructuras sociales”.* (González, 2009 Disponible on-line: <https://economistasuna.wordpress.com/2009/05/19/politica-de-rentas/>)

Por lo tanto, un aumento del salario que no sea superior al de la productividad media no produciría inflación. Las empresas fijan un margen sobre sus costes unitarios para que los costes salariales permanezcan constantes y de esta forma si los salarios alcanzan la misma tasa que la productividad los precios también permanecerán constantes, pero si por lo contrario el aumento del salario supera al de la productividad, *“los precios crecerán a una tasa igual a la diferencia entre aumento del salario y aumento de la productividad”*. (Toharia, 1983, p.435) En periodo de crisis, puede ocurrir que se inicie una espiral inflacionista que podría ser mucho más explosiva si además implica cambios en el proceso de fijación de precios.

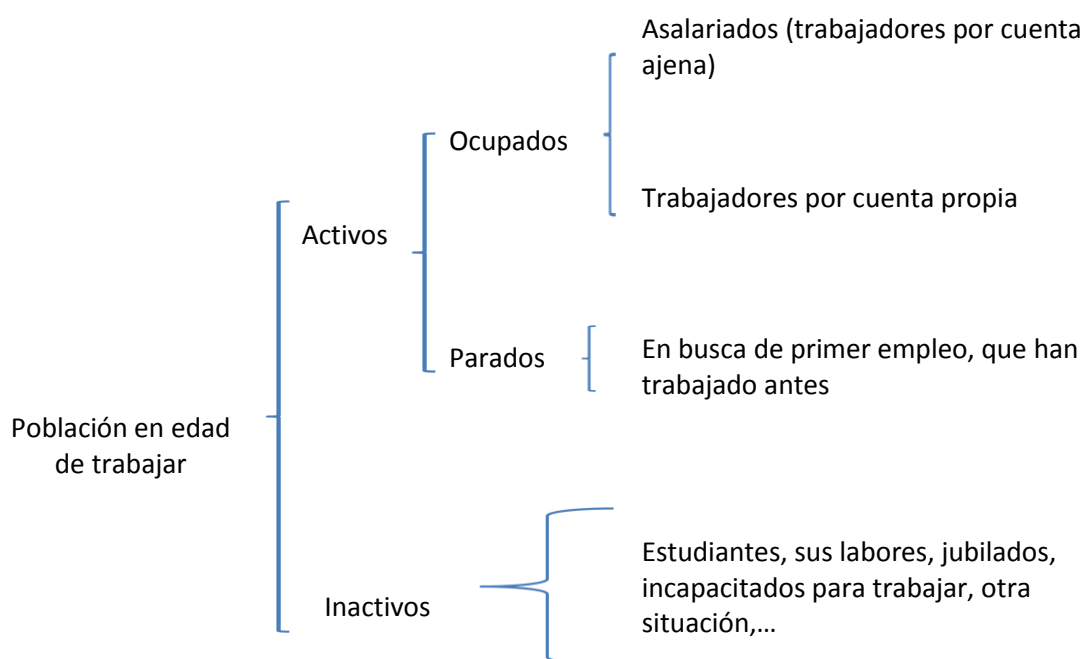
Esta situación lleva a la aparición de varios problemas como suponer que los márgenes de beneficios se van a mantener constantes; que las materias primas y el petróleo ahora sean más caros que antes lo que conlleva que el país sea más pobre y por lo tanto provoca una reducción del salario real; y pensar que el paro siempre reduce la tasa de crecimiento de los precios.

2.3. DESEMPLEO

Dentro del mercado de trabajo, el desempleo, se refiere a aquella situación en la que el trabajador no dispone de un empleo. Es decir, es la parte de la población activa que carece de un puesto de trabajo a los que denominamos parados.

La población en edad de trabajar (16 y más años) está compuesta por la población activa y la población inactiva. En la figura 1, se muestra de forma más esquemática la composición de la población en edad de trabajar.

FIGURA 1. Clasificación de la población en edad de trabajar



Fuente: INE. Elaboración propia.

La tasa de desempleo representa *“el indicador más utilizado para sintetizar la situación laboral de un área geográfica concreta. Se trata de la proporción que supone la población desempleado respecto de la población activa”*. (García y Myro, 2013, p.231)

$$TASA DE PARO = PARADOS / ACTIVOS \times 100$$

A continuación, tras un estudio del desempleo consultando varios libros y artículos, voy a explicar los distintos tipos de desempleo que existen y sus causantes. Los principales tipos de desempleo son: desempleo cíclico o coyuntural, desempleo estacional, desempleo estructural y desempleo friccional.

- Desempleo cíclico o coyuntural. Tiene lugar cuando los trabajadores de una empresa quedan inactivos debido a que el gasto de la economía durante un determinado momento no es suficiente para dar empleo a todos ellos. Este desempleo disminuye en época de expansión y aumenta en época de recesión.
- Desempleo estacional. Actividades profesionales solo requieren mano de obra en periodos estacionales del año.
- Desempleo estructural. Se explica por un desajuste entre oferta y demanda de trabajo. Se da cuando los empresarios buscan un perfil de mano de obra que en esos momentos no se encuentra en la demanda de trabajo.
- Desempleo friccional. Es originado por trabajadores que en un momento dado deciden dejar su trabajo, ya sea por buscar otro empleo mejor o porque prefieren no trabajar. Una solución podría ser la contratación indefinida.

2.4. LOS ACTORES INSTITUCIONALES Y MERCADO DE TRABAJO

A continuación analizamos las instituciones que actúan en el mercado laboral español: instituciones públicas, sindicatos y patronal de empresarial.

2.4.1. INSTITUCIONES PÚBLICAS

La institución pública más conocida en España, debido a su uso, es el **Servicio Público de Empleo Estatal** (SEPE). El SEPE es un organismo autónomo de la Administración General del Estado con sede central en Madrid y una red territorial de 711 oficinas distribuidas en 52 provincias españolas desde las que se gestionan las prestaciones por desempleo mediante la atención presencial y la atención virtual dónde trabajan alrededor de 15.000 funcionarios públicos, además de gestionar las prestaciones y ayudas por desempleo, oferta la posibilidad de realizar cursos de formación a parados.

Otra institución pública a destacar son las **Unidades de Medición** o MAC (Mediación, Arbitraje y Conciliación), organismo de carácter no administrativo que recoge información sobre las conciliaciones colectivas y las mediaciones resueltas creados para la resolución de conflictos tanto colectivos como individuales. Se encargan sobre todo de despidos, sanciones, reclamaciones,...

La **Inspección de Trabajo** es una organización administrativa responsable del control y vigilancia de las normas de orden social con el objetivo de impulsar el cumplimiento voluntario, por parte de empresa y trabajadores, de las obligaciones que en materia laboral y

de Seguridad Social exige la legislación española, de lo contrario tiene potestad para imponer sanciones de carácter económico. El desempeño lo realizan inspectores de trabajo en ámbito provincial, dependiendo cada provincia de una Dirección Territorial en cada comunidad autónoma.

2.4.2. SINDICATOS

Los sindicatos más representativos en nuestro país son: Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y Confederación General de Trabajadores (CGT).

Los sindicatos fueron creados para influir directamente en variables fundamentales como el salario, el empleo y la productividad empresarial. Surgieron con la industrialización para el cambio de la economía y hace que los trabajadores no dependan solamente de las empresas para tener trabajo. Éstos además de presionar para que los salarios sean más altos presionan para conseguir unas mayores compensaciones extrasalariales y contribuyen a disminuir la dispersión salarial uniformando los salarios tanto dentro de las empresas como entre ellas.

Existe un alto grado de intervención estatal en el mercado de trabajo español, los sindicatos además de negociar en ámbito salarial con las organizaciones realizan muchas otras negociaciones con el gobierno.

Los miembros de la negociación de cada convenio tienen la obligación de remitir a la Administración la información sobre las distintas cuestiones que quieren realizar, lo que explica que en España los análisis de negociación colectiva y sus efectos se han desarrollado de forma coyuntural por lo que se ha centrado en relación existente entre los incrementos de los salarios pactados y otras variables, como la inflación o la productividad.

2.4.3. PATRONAL DE EMPRESARIOS

La patronal expresa los intereses de los empresarios (de la misma forma que los sindicatos lo hacen con los empleados) y por tanto puede influir en el mercado, presionar contra el gobierno y afectar a los intereses de los trabajadores de forma que se produzca el cierre patronal de la empresa, lo que obliga a los trabajadores al cumplimiento y aceptación de las condiciones de trabajo que les ofrecen las empresas tanto en ámbito salarial como en la función a desempeñar, de forma contraria, se quedarían sin empleo.

Por lo tanto, las normas en el mercado de trabajo están regidas por los sindicatos, los patronales y el Estado que actúa de mediador entre ambos colectivos cuando éstos negocian los aspectos referentes con el trabajo.

La patronal más conocida en España es la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). La CEOE se fundó en 1977, es una entidad sin ánimo de lucro que integra de forma voluntaria a dos millones de empresas y autónomos de todos los sectores de actividad para lograr así que las empresas estén representadas por la doble vía del sector al que pertenecen y por el territorio en el que estén ubicadas cuyo fin es la defensa de la representación de los intereses empresariales ante los poderes políticos y la sociedad en general. En cuanto a las pymes, tienen su organismo de representación nacional en la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) integrada en la CEOE.

3. METODOLOGÍA

En este punto vamos a explicar los objetivos, el horizonte temporal, las fuentes de información y el método de análisis utilizado para realizar el trabajo sobre el mercado laboral español.

3.1. OBJETIVO DEL ESTUDIO

El siguiente trabajo se ha realizado con el fin de analizar cuáles han sido los hechos históricos que han determinado la evolución del mercado de trabajo y los factores que influyen en dicho mercado. Pero sobre todo, realizar un intenso análisis de todos los cambios que ha sufrido la economía española desde los años 70.

3.2. HORIZONTE TEMPORAL

En primer lugar estudiaremos todas las reformas laborales implantadas en España, desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980 hasta la Reforma Laboral de 2012. Veremos cada uno de los objetivos que éstas han llevado a cabo, así como su forma de lograrlos.

En segundo lugar realizaremos un breve estudio sobre el mercado de trabajo en España. Comenzaremos por la década de los 70 hasta la de los 80, dado que es el periodo antes de la crisis de los 90 originada por el estallido de la burbuja de Japón. Y a partir de los años 90 observaremos el periodo de crisis por el que paso la economía española así como su recuperación. Seguidamente, en 2007 se inicia la crisis económica mundial originada en Estados Unidos por estallido de la burbuja inmobiliaria, provocando en 2008 su efecto en la economía española y en el resto de países de la Unión Europea.

Por último, analizaremos el momento actual de España, basándonos en los años en los que se puede observar mayores repercusiones procedentes de la actual crisis, estudiando cómo ha afectado al empleo. Además, haremos una breve comparación de la evolución que ha tenido la economía alemana con el origen de la crisis actual y como ha reaccionado ante sus consecuencias, y de qué manera lo ha hecho España.

3.3. FUENTES DE INFORMACIÓN

Este trabajo se ha llevado a cabo concentrado en la evolución y cambios del mercado laboral y los cambios procedentes de la crisis de 2007, nos ha llevado a utilizar información derivada

del Banco Mundial, del Instituto Nacional de Estadística (INE), del Banco de España, Eurostat, entre otros.

Utilizaremos información publicada en el boletín estadístico del Banco de España, reformas laborales, modificaciones, etc., que afectan al mercado de trabajo español.

3.4. MÉTODO DE ANÁLISIS

La estadística descriptiva trata de recolectar, presentar y caracterizar un conjunto de datos utilizando unas técnicas y métodos con el objetivo de describir apropiadamente las diversas características de ese conjunto. Para ello se usan métodos gráficos y numéricos con el fin de recolectar y simplificar el volumen de información de los datos analizados y mostrar la realidad.

Por lo tanto, el objetivo del trabajo es estudiar la evolución del mercado laboral durante los últimos años basándonos en la información que nos proporcionan el INE, SEPE, entre otras, de la información estadística que publica en su página sobre diferentes aspectos, realizaremos gráficos y alguna que otra tabla que nos permita ver con mayor facilidad la información necesaria para así observar cuáles han sido los efectos o cambios producidos por la actual crisis en el mercado de trabajo español.

4. REFORMAS LABORALES

Para poner solución a las consecuencias de las distintas crisis por las que ha pasado la economía español, el Gobierno español ha llevado a cabo distintas reformas en materia de Derecho Laboral. A continuación vamos a realizar un estudio de cada una de las reformas que han ido apareciendo a los largo de la historia de España.

4.1. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980

La Ley del Estatuto de los Trabajadores fue aprobada y publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) en marzo de 1980 y constituye la base del derecho del trabajo en España.

El estatuto regula los derechos fundamentales de los trabajadores que incumben a las relaciones entre los trabajadores y el empresario en temas de despido, enfermedad, edad de acceso al mercado laboral,... Incluye tanto a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, como a los inscritos en los regímenes de la Seguridad Social. Quedan excluidos los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública; los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo; los trabajos realizados a título de amistad o benevolencia y la actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios.

“La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español”. (Estatuto de los trabajadores, 2016
Disponible on-line: <http://www.estatutodelostrabajadores.com/>)

4.2. LA REFORMA LABORAL DE 1984

En esta reforma obtiene mayor importancia el contrato temporal y el contrato a tiempo parcial debido al clima de inestabilidad por el que pasaba España en ese año, con una tasa de paro muy elevada. Por lo que uno de los objetivos primordiales de esta reforma era la creación de empleo, ya fuese a tiempo parcial, temporal o de forma indefinida.

La Ley de reforma del Estatuto de los Trabajadores recogía *“la reducción de jornada de 43 horas en jornada partida y 42 en jornada continuada a 40 horas semanales y, además, se*

incrementó el período mínimo de vacaciones de 23 a 30 días naturales”. (Real Decreto-Ley 4/1983, BOE, 29 de junio)

La reforma de 1984 tenía como objetivo impulsar la contratación en España, articulándose en una nueva Ley de reformas de contratación. Dicha Ley incluía el contrato de trabajo en prácticas, contrato de formación, contrato de fomento de empleo, entre otros. Pero el crecimiento de la contratación estuvo caracterizado por el aumento de los contratos temporales y el contrato de fomento al empleo. Aunque cabe destacar que el aumento de los contratos temporales no redujo la tasa de paro.

4.3. LA REFORMA LABORAL DE 1994

Hay que señalar que en 1992 se promulgó una Ley en relación al Estatuto de los Trabajadores que sirvió para implantar medidas en las modificaciones sobre la duración del contrato temporal de fomento de empleo o para evitar el fraude en el uso de incentivos para la creación de empleo, pero en 1994, España soportaba la tasa de paro más alta de la historia hasta la fecha, alcanzando, según datos del INE valores de 24,5% superando los 3,7 millones de parados. Esto lleva a la necesidad de una gran reforma motivada por la situación laboral en España y la necesidad de competir con el resto de países de la Unión Europea.

La gran reforma tenía varios objetivos: conseguir una flexibilización de la normativa de contratación y negociación colectiva, impulsar la introducción de los jóvenes al mercado laboral mediante los contratos de prácticas y de aprendizaje, se creó un nuevo contrato de aprendizaje, conocido como “contrato basura”, se facilitó a las empresas una nueva herramienta, con el incremento de causas para los despidos a causas tecnológicas o económicas de fuerza mayor, y adoptó la movilidad funcional y geográfica por razones técnicas, organizativas y económicas y por último de los objetivos era la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

El resultado de la reforma fue el mismo que la de 1984, un aumento brutal de la contratación temporal por parte de las empresas, pero esta vez con una disminución de la tasa de parados y un aumento de la tasa de ocupados. Aunque los objetivos previstos no se cumplieron, la mejora del empleo se produjo gracias a la contratación temporal y a un incremento destacable de la contratación indefinida al final del periodo.

“Una de las cuestiones que se planteaba en dicha reforma es que si el contrato temporal a realizar por la ETT debía coincidir en causa y duración con el contrato celebrado entre ETT y la empresa usuaria o solamente en cuanto a la duración, lo que supondría

que la Ley 14/1994 habría creado una nueva modalidad de contratación realmente sometida a condición resolutoria.” (Aparicio, Borrajo, Martín, Sala, Valdés, 1999, p.104)

4.4. ACUERDO PARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 1997

Las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT y CCOO firmaron el Acuerdo para la Estabilidad del Empleo y la Negociación Colectiva, que tendría una vigencia de cuatro años.

A medida que mejoraba la situación económica avanzaba el incremento de la contratación indefinida, pero el problema del paro persistía. Por tanto, era necesaria la creación de una reforma que consiguiera reducir la cifra tan elevada de desempleo al mismo tiempo que aumentaban los contratos indefinidos y disminuían los contratos temporales.

El acuerdo estaba dividido en tres grandes apartados: medidas para combatir la inestabilidad en el empleo, reforma de la negociación colectiva y cobertura de vacíos normativos. Las reformas fueron las siguientes:

- *“La creación del contrato de fomento de la contratación indefinida dirigido a: jóvenes de 18 a 29 años, personas con discapacidad y contratos temporales convertidos en indefinidos.*
- *Se elimina el contrato de lanzamiento de nueva actividad. El contrato temporal de fomento de empleo queda sólo para personas con discapacidad.*
- *Se sustituye el contrato de aprendizaje por un contrato para la formación que recupera, reduce la edad (de 25 a 21 años) y duración, y mejora el salario y la formación.*
- *Se establecen bonificaciones a la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes para el contrato indefinido a tiempo completo.*
- *Se eliminan las bonificaciones a la contratación temporal, excepto para los minusválidos.*
- *El contrato indefinido de fomento de empleo tiene una indemnización por despido improcedente de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.*
- *Regulación de materias que pueden negociarse en convenios sectoriales u ampliación del contenido de la negociación*
- *Se fortalece el papel de la negociación colectiva en la utilización de los contratos”.*
(Real Decreto-Ley 13/1997, BOE, 6 de junio)

La reforma del 97 consiguió disminuir considerablemente la tasa paro española.

4.5. LA REFORMA LABORAL DE 2001

A pesar de que los sindicatos y la patronal apostaban por continuar negociando, el Gobierno aprobó en el Consejo de Ministros una normativa para la reforma laboral, como consecuencia del fracaso de las negociaciones colectivas.

El 5 de marzo el Congreso de los Diputados aprobó la convalidación del Decreto-Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado Laboral, tramitado como Proyecto de Ley por vía urgente.

Entre los distintos objetivos de dicha reforma se encuentra: la inclusión de nuevos colectivos, como jóvenes de 16 a 30 años; se establece una indemnización de ocho días por año trabajado a la finalización de los contratos; se incrementa un 36% la cuota empresarial por contingencias comunes de los contratos de duración inferior a siete días; la duración máxima del contrato eventual se reduce a 12 meses; en el contrato para la formación se suprime la edad máxima para trabajadores extranjeros, personas en situación de exclusión social, personas con discapacidad,...; se elimina la bonificación para jóvenes desempleados; se amplían las bonificaciones a todas las mujeres desempleadas entre 16 y 45 años.

En 2002 se aprueba el Real Decreto-Ley conocido como “el decretazo”. Esto supuso el abaratamiento del despido y surge el despido express que consistía en la capacidad que adquiría el empresario de reconocer automáticamente la improcedencia de la extinción del contrato, abonar la indemnización que fija la ley y a cambio ahorrarse los llamados salarios de tramitación.

4.6. LA REFORMA LABORAL DE 2006

La reforma de 2006 se caracteriza por el acuerdo entre el Gobierno, la patronal y los sindicatos para reducir la temporalidad abusiva en el mercado de trabajo y rebajar los costes de la empresa. Los objetivos de la reforma eran, una vez más, la extensión del contrato indefinido mediante una bonificación para la misma. Además se establece un límite al encadenamiento de contratos (dos o más contratos temporales concertados por la misma empresa con un mismo trabajador para un mismo puesto de trabajo que superen los 24 meses dentro de un período de 30 meses), se eliminan los contratos de inserción, se dan subvenciones a personas menores de 45 años sin responsabilidades familiares aunque no hayan alcanzado los 12 meses de cotización, se amplió de dos a cuatro años el periodo en el que las empresas recibían incentivos a contratar, entre otros.

4.7. LA REFORMA LABORAL DE 2010

Con el estallido de la crisis mundial provocada por la burbuja inmobiliaria, España perdió el control de su tasa de desempleo siendo cada vez mayor su cifra.

Este hecho llevó a la creación de una reforma laboral para impulsar a las empresas a optar por la contratación indefinida y así reducir el problema de dualidad del mercado laboral español. Por otro lado, se crearon políticas de bonificaciones por la contratación indefinida de beneficiarios de prestaciones por desempleo, especialmente jóvenes. Y, además, dotar a la empresa de los mecanismos necesarios para mantener el empleo en época de crisis.

A pesar de ser una reforma con las ideas muy claras, no logró disminuir en gran medida la contratación temporal. El problema del paro persistía, especialmente en la población joven, lo que provocó la emigración al extranjero de muchos de ellos en busca de trabajo, de tal forma que, en 2011 el número de emigrantes era superior al número de inmigrantes que llegaban a España.

4.8. LA REFORMA LABORAL DE 2012

La reforma de 2012 fue aprobada por el Consejo de Ministros de España el 10 de febrero. *“Es la reforma más amplia y de mayor calado de las llevadas a cabo en la economía española, pues introduce sensibles modificaciones en diversos ámbitos de la regulación laboral, principalmente en la negociación colectiva y en el coste del despido”*. (García et al., 2013, p. 215)

Entre los principales objetivos se encontraba una mayor formación por parte de los empleados, a través de la cual se estableció un permiso para el trabajador de veinte horas retribuidas al año. Otro gran objetivo fue el aumento de la flexibilidad tanto interna como externa; la interna se vio favorecida gracias a la facilitación para las empresas de la modificación de salarios y jornadas, además, si la empresa se encontraba en la situación en la que los salarios de los trabajadores era superior al establecido en los convenios colectivos, se permitía la transformación de contrato a jornada completa a jornada parcial.

En cuanto a la flexibilidad externa, se estableció, para los contratos indefinidos, una cláusula por la cual ante una extinción del contrato indefinido la indemnización que correspondía pasaría a ser a 33 días por año de trabajo. Otra de las novedades de la reforma laboral era la elección, por parte del trabajador, del momento de su jubilación, penalizando las prejubilaciones. Por lo tanto, la reforma de 2012, pretende fomentar la creación de empleo y

así frenar la tasa de paro, la temporalidad de los jóvenes y la dualidad del mercado de trabajo español.

Según los datos de la EPA la tasa de paro no hizo nada más que incrementar desde el primer trimestre de 2012. En este trimestre la tasa de paro se situaba en un 24,4%, sin embargo, al acabar el primer trimestre de 2013 se situaba en un 26,94%, aumentándose el número de parados en 237.400 personas. En el ámbito salarial se observó cierto impacto positivo de la reforma propuesta. Se produjo una moderación de los sueldos pactados en convenio.

Cabe destacar que a pesar de todas las medidas llevadas a cabo durante la historia de España, el principal problema sigue persistiendo en nuestro país, el paro. *“Aun así no hay que ser pesimista, debemos mirar a España de forma esperanzada”*. (García, 2016 Conferencia en la Universidad de Jaén)

5. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

Resulta interesante realizar un estudio de la evolución del mercado laboral español, desde 1970 hasta la actualidad. Además de un análisis del gran problema que ha supuesto el paro para España así como una breve comparación con uno de los países europeos que mejor ha sabido afrontar la crisis, Alemania.

5.1. LA DÉCADA DE LOS 70 Y LOS 80

Antes de la década de los 70, la tasa de paro en España se situaba alrededor del 2%, una tasa de paro reducida y similar a la del resto de países europeos. Este porcentaje tan bajo fue causa en primer lugar de la emigración de muchos trabajadores en busca de empleo hacia otros países, aunque no llegaron a disfrutar nunca de iguales condiciones laborales que los trabajadores autóctonos, para así evitar el aumento del desempleo en España y además el abuso y la explotación de la intervención del Régimen Franquista en el mercado laboral fue también objeto de los numerosos flujos migratorios.

Entre 1975 y 1985, exactamente en 1973, se produjo una crisis mundial, la crisis del petróleo. Dicha crisis vino provocada por la decisión de la Organización de Países Árabes Exportadores de Petróleo (OPEP) de no exportar más petróleo a los países que habían apoyado a Israel durante la guerra. El aumento del precio unido a la gran dependencia que tenía el mundo industrializado del petróleo provocó un fuerte efecto inflacionista y una reducción de la actividad económica de los países afectados. Este aumento del precio coincidió en España con un incremento del coste laboral. *“El coste laboral es el coste que le supone a la empresa contratar el factor trabajo. Incluye, por tanto, el salario bruto, las cotizaciones sociales a cargo de la empresa y las prestaciones abonadas por esta a sus empleados (como indemnizaciones, becas o subvenciones). El coste laboral real es el coste laboral deflactado con un índice de precios”*. (García et al., 2013, p. 232)

España fue uno de los países que más sufrió las grandes consecuencias, en el mercado laboral, debido a las alteraciones que produjo la crisis del petróleo. Provocó una gran destrucción del empleo y un casi nulo crecimiento de la población activa, mientras que en el resto de países ocurrió todo lo contrario.

La oferta de la economía española se vio afectada por una serie de shocks que también tuvo sus consecuencias en el mercado de trabajo:

- Provocó un aumento de los costes de energía afectando a todos los países industrializados.
- El aumento de los salarios que se produjo durante la crisis del petróleo fue superior al crecimiento de la productividad lo que provocó una reducción de la rentabilidad empresarial y con ello una disminución de la inversión. El empleo se vio afectado negativamente.
- Para compensar la subida de los costes de energía se pensó en una reducción del salario nominal por parte de las empresas, pero los trabajadores se opusieron a este hecho por lo cual no fue posible hacerlo de esta manera.

La inflación que provocó la subida de los salarios no se vio controlada por las políticas monetarias adoptadas entonces si no que además seguía creciendo lo que produjo la dificultad de crear empleo.

El salario real siguió creciendo hasta 1977 cuando, en Octubre, los Pactos de la Moncloa se moderaron para controlar la inflación que había por entonces.

- Hasta el establecimiento de una política monetaria, como es los Pactos de la Moncloa en 1977, la incontrolable inflación produjo aumento del tipo de interés real. Las empresas españolas se endeudaron en exceso.

“El diseño legal de un modelo inapropiado de negociación colectiva y la puesta en marcha de unas prestaciones por desempleo relativamente generosas contribuyeron a elevar el paro estructural”. (García et al., 2013, p. 220)

Los emigrantes españoles hacia el resto de países europeos en los años sesenta regresaron a España mientras que al mismo tiempo desaparecía la agricultura tradicional lo que suponía un obstáculo más para la creación del desempleo.

La disminución del precio del petróleo y una política monetaria basada en la expansión de la demanda interna contribuyeron a la expansión económica de los años ochenta. Fue a partir de 1985 cuando se produjo un aumento de la población activa española. La tasa de actividad de mujeres aumentó por la decisión de incorporarse al mercado laboral mientras que la tasa de actividad de los hombres se mantuvo constante. Fue a partir de 1985 cuando se produce una disminución de la tasa de desempleo alargándose esta continua disminución hasta 1987.

5.2. LA CRISIS DE LA DÉCADA DE LOS 90

La crisis económica y financiera provocada por el estallido de la burbuja inmobiliaria de Japón, considerada como una de las mayores burbujas especulativas de la historia económica

moderna, rompió con la situación favorable a principios de los 90. El descenso de la economía internacional afectó rápidamente a la economía española.

Debido a la recuperación de los años 80 se produjeron ciertos desequilibrios macroeconómicos, ya que el crecimiento se basó en la demanda interna hasta el punto de superar el aumento de la productividad. En 1992, el descenso de la competitividad de la economía española en los mercados a nivel mundial hizo que la caída de la tasa de ocupados fuese más intensa. Esto fue originado por la integración de la peseta en el Sistema Monetario Europeo en 1989 con una paridad sobrevalorada que provocó una entrada masiva de capital extranjero.

Obteniendo los datos del Banco Mundial, a finales de 1993, había en España una tasa de paro del 22,8%, aumentado dicha cifra en 1994 hasta alcanzar un 24,3% de desempleados. Esto provoca que el Gobierno español devalúe por tercera vez la peseta, esta vez en un 8%, siendo las anteriores en septiembre de 1992 en un 5% y en noviembre del mismo año en un 6%.

“La alta elasticidad-renta de la demanda de trabajo, es producto de las facilidades aprobadas en 1984 para la contratación temporal, que aumentaron la propensión a contratar y despedir. Un altísimo porcentaje de los nuevos contratados lo fueron temporalmente, alcanzando la tasa de temporalidad un 34% en 1994”. (García et al., 2013, p.221)

A partir de entonces y viendo la situación en la que se encontraba España y que cada vez iba a peor, esto provocó un punto de inflexión acompañado de una recuperación de la tasa de ocupación. España pasó de un crecimiento del 2,4% del PIB en 1994 a un 2,8% en 1995. En estos dos años se crearon 400.000 puestos de trabajo y la tasa de paro se situó en un 15,13%

También cabe destacar los cambios realizados en la política monetaria para cumplir con los objetivos del Tratado de Maastricht, Tratado que es resultado de elementos externos e internos con el objetivo de una unión económica mediante la creación de una moneda única europea y la homogeneización de las políticas económicas de todos los países, y la unión política, mediante la creación de la ciudadanía europea y armonizar sus políticas exteriores y de seguridad. Dicho Tratado está vinculado para todos los estados miembros de la Unión Europea.

Fue a partir de 1996 cuando la economía española da comienzo a un periodo de prosperidad económica que ha durado más de diez años.

Varios factores han influido en ese periodo de prosperidad, especialmente con la reducción del desempleo:

- La reducción de la inflación y el déficit público provocó un aumento de la inversión junto a un aumento del empleo.
- Un aumento de la productividad provocado por las reformas en los mercados productivos.
- Una disminución del paro a larga duración gracias a las reformas del mercado de trabajo.

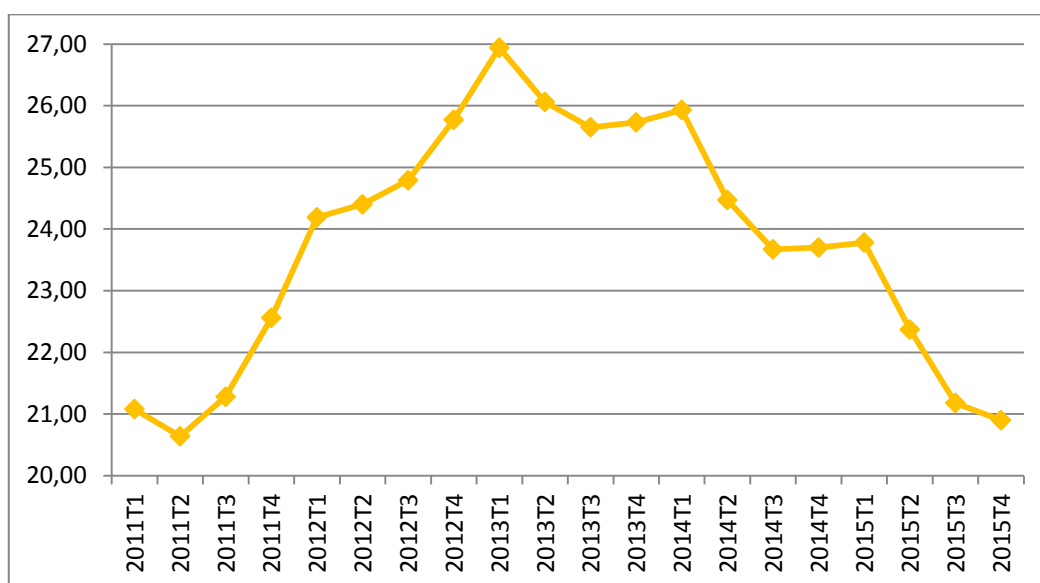
5.3. LA CRISIS ACTUAL

La crisis ha alcanzado proporciones peligrosas. Comenzó con el estallido de la burbuja inmobiliaria estadounidense en 2007, cuando las hipotecas “subprime”, que consistían en hacer préstamos a un tipo de interés muy bajo durante los primeros años pero que con el paso del tiempo se elevaría drásticamente, comenzaron a ser un “boom” para todas las familias. Las tasas de interés se dispararon y los bancos y las principales instituciones financieras anunciaron pérdidas alrededor de 435.000 millones de dólares.

El fracaso de dichas hipotecas no es el único factor de la mala situación de 2008. Los precios del petróleo se situaban en su record máximo debido a las mayores necesidades energéticas de las economías emergentes de la India y China. Otro factor influyente fue el aumento del precio de las materias primas en la década de los 80 y el descenso brusco del mismo en la década de los 90.

El estallido de la crisis ha elevado la tasa de paro en todos los países miembros de la Unión Europea, *“especialmente en jóvenes y en personas mayores, pero con más preocupación en estas últimas debido a que tienen una cierta edad y llevan unos cuantos años de paro y psicológicamente están peor por la mayor dificultad para encontrar empleo”*. (García, 2016 Conferencia en la Universidad de Jaén) En 2011, España se situó en la cabeza del mayor aumento de la tasa de paro de la zona euro, 21,7%, superando la media de la Unión Europea, 9,7%, según datos de Eurostat.

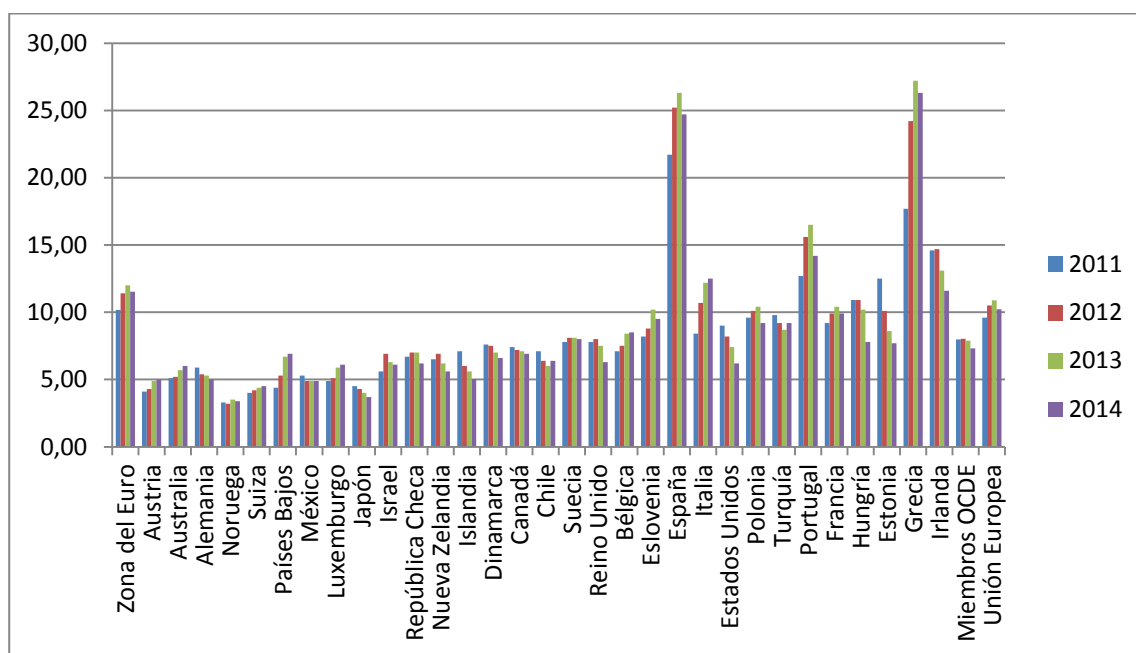
Según datos de la EPA, Gráfico 3, desde el inicio de la crisis la economía española ha sufrido un incremento progresivo de la tasa de paro alcanzando en el primer trimestre de 2013 un máximo histórico alcanzando un 26,9% de desempleados. Desde entonces se han llevado a cabo distintas reformas laborales para conseguir frenar el paro, pero ninguna fue capaz de conseguirlo.

GRÁFICO 3. Tasa de paro en España de 2011 a 2015 (% trimestral)

Fuente: INE. Elaboración propia.

5.4. EL PROBLEMA DEL PARO EN ESPAÑA

Actualmente, en el primer trimestre de 2016, nuestra tasa de paro se sitúa en un 21%, lo cual nos permite observar una pequeña mejora respecto al primer trimestre de 2015 que se situaba en un 23,78%, según datos del INE.

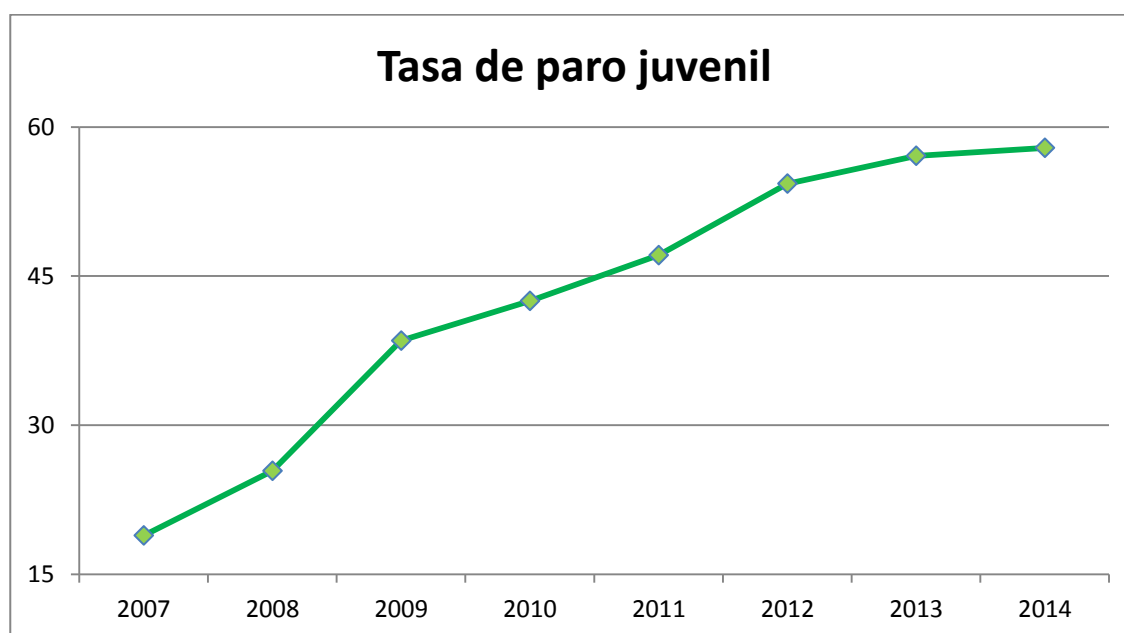
GRÁFICO 4. Tasas de paro mundiales de 2011 a 2014 (%)

Fuente: Banco Mundial. Elaboración propia.

En el gráfico 4 podemos observar como España destaca por encima de todos los países con su tasa de desempleo, exceptuando Grecia, que se encuentra en la misma situación. Nuestra tasa de paro es más sensible a todas las variables que puedan influir en ella, concretamente en el año 2013 la tasa de paro de España alcanzó un 26,9%. Estos niveles de desempleo se deben, en mayor importancia, a la persistencia del desempleo estructural provocado por las características propias de nuestro mercado laboral.

España es un país con una de las mayores tasas de la Unión Europea, por lo que es fundamental solucionar la persistencia del desempleo estructural. Además España, antes del origen de la crisis, tuvo un gran peso en trabajos intensivos en mano de obra como el de la construcción, pero fue a raíz del estallido de la burbuja inmobiliaria que el aumento de tasa de paro en la construcción ha sido cada vez mayor, al igual que ha sido el sector más afectado como consecuencia de la crisis. Este hecho conlleva al problema de desempleo coyuntural.

GRÁFICO 5. Tasa de paro juvenil entre 15 y 24 años en España de 2007 a 2014 (%)

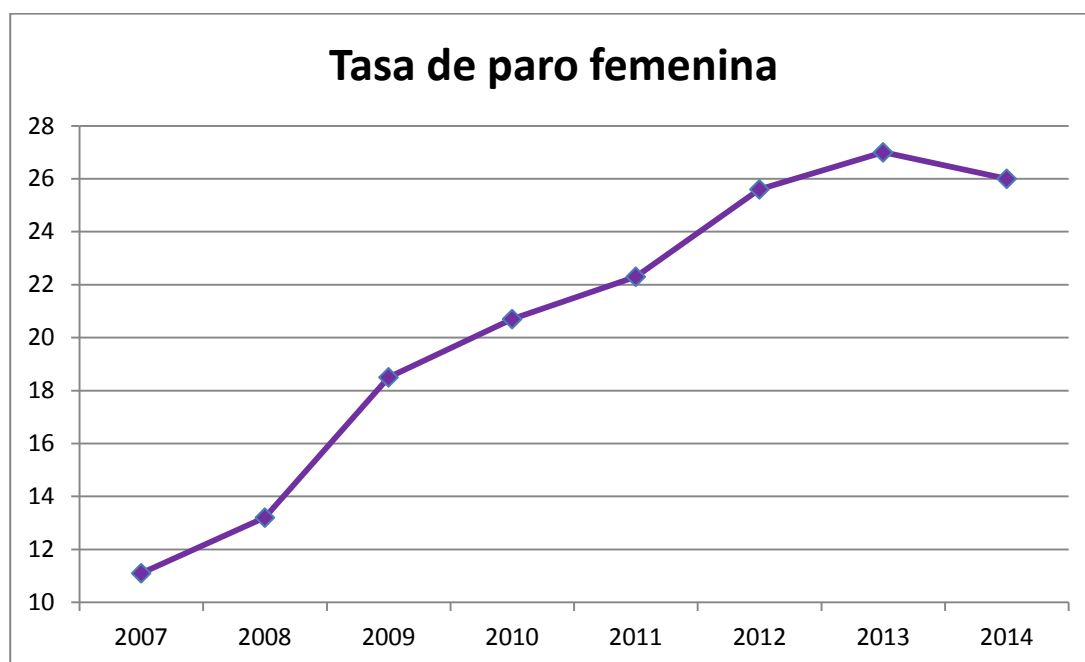


Fuente: Banco Mundial. Elaboración propia.

Los más afectados, con respecto al desempleo, han sido los jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 24 años de edad. A pesar de que en la mayor parte de los países desarrollados el desempleo juvenil aumenta en periodos de recesión económica están lejos de alcanzar las cifras tan altas que ha experimentado la economía española. De ahí, la consecuencia de la emigración de jóvenes españoles hacia el extranjero en busca de empleo.

Como podemos ver en el gráfico 5 la tasa de paro juvenil ha alcanzado, a partir del origen de la crisis, valores superiores al 50%, esto quiere decir, que más de la mitad de jóvenes españoles no encuentran trabajo. Según los datos que nos proporciona el Banco Mundial, desde 2007 la tendencia de la curva de desempleo sigue siendo a la alza.

GRÁFICO 6. Tasa de paro femenina en España de 2007 a 2014 (%)



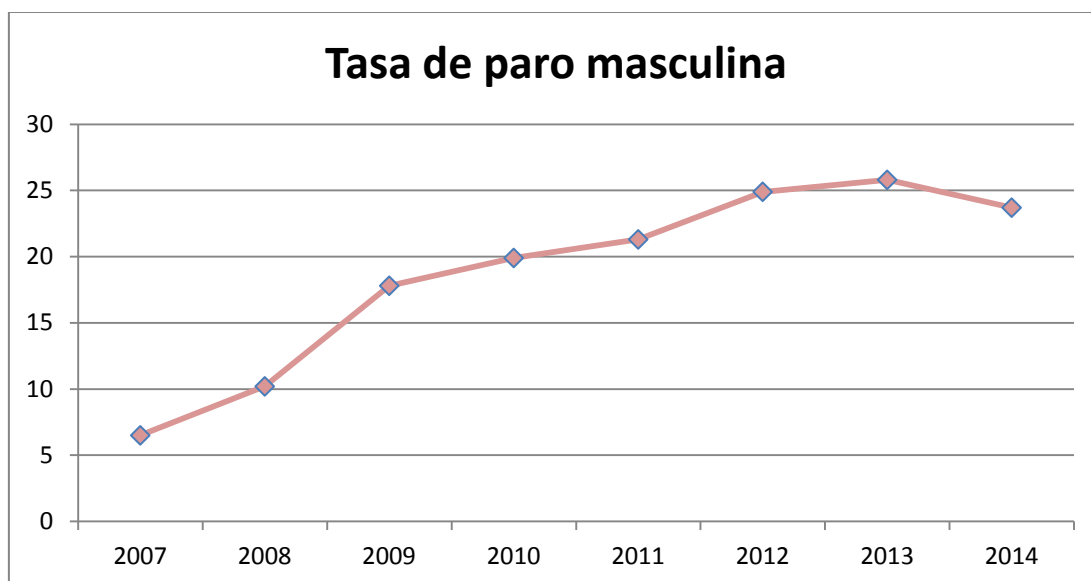
Fuente: Banco Mundial. Elaboración propia.

En cuanto al desempleo femenino, a pesar de sus cifras elevadas, no llegan a alcanzar el nivel del desempleo juvenil. Fue a partir de los 90, con la incorporación de la mujer al trabajo cuando las tasas han ido descendiendo pero la crisis provocó un aumento de éstas, alcanzando un 27% en 2013.

Como podemos observar en el gráfico 7, la curva de la tasa de desempleo masculina sigue prácticamente la misma tendencia que la tasa de paro femenina, siendo la tasa de paro masculina inferior a la femenina. Su máximo está en 25,8% en el año 2013, según datos del Banco Mundial.

A parte del problema del paro en España, hay otros motivos por lo que la economía española no avanza. Tales como la baja sensibilidad del salario real al desempleo, el coste del despido, el factor demográfico, la baja intensidad en la búsqueda de empleo o la escasa adecuación de los desempleados a la demanda de trabajo, entre otros.

GRÁFICO 7. Tasa de paro masculina en España de 2007 a 2014 (%)



Fuente: Banco Mundial. Elaboración propia.

La baja sensibilidad del salario real al empleo depende de los elementos institucionales en el mercado de trabajo. Las indemnizaciones por despido implantan ocasionales costes fijos que condicionan la conversión de contratos temporales en indefinidos. En cuanto al factor demográfico, en España, la población ocupada supone un bajo porcentaje sobre la población total. La baja intensidad en la búsqueda de empleo por parte de los parados, *“primero, porque la mayor parte de las personas en paro no tenían responsabilidades familiares a su cargo; segundo, un alto porcentaje de los parados era de larga duración, y es conocido que a medida que aumenta el tiempo en el paro disminuye la intensidad con que se busca empleo; y tercero porque las relativamente generosas prestaciones recibidas desincentivaron la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo”*. (García et al., 2013, p.225) La escasa adecuación de los desempleados a la demanda de trabajo derivada de dos desajustes. El primero por las diferencias interprovinciales de la tasa de paro, y el segundo, originado por la elevada presencia de desempleados sin estudios o con estudios primarios.

Por otro lado el sistema de protección por desempleo se enfrenta a crecientes problemas financieros. Esto viene provocado por las políticas pasivas, el número de personas con derecho a percibir prestación por desempleo aumentaron desde el origen de la crisis. Además, cuando existen este tipo de políticas, si se da el caso de que el salario del trabajador es inferior a la prestación recibida, ya sea por un contrato de jornada parcial o por otro motivo, existe la posibilidad de que los éste prefiera estar desempleado, ya que fuera del mercado de trabajo tiene garantizado un ingreso mínimo constante, lo que puede aumentar la tasa de paro.

6. COMPARACIÓN DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL CON EL MERCADO LABORAL ALEMÁN

La crisis no ha afectado de la misma manera a todos los países miembros de la Unión Europea. Desde el inicio de ésta nos hemos visto muy comparados tanto en términos de mercado laboral como términos económicos, por los medios de comunicación principalmente, con Alemania. Las diferencias entre España y Alemania son bastante significativas, el PIB alemán ha crecido un 12,8% mientras que el PIB español una sufrido una caída de 6,6% durante este periodo. A esto podemos añadirle que desde el inicio de la crisis, la mayor tasa de paro que ha alcanzado Alemania ha sido de 11,1% mientras que la de España ha sido de 26,9%, es decir, más del doble.

Antes del inicio de la crisis la economía española suponía un 42% de la economía germana pero ha ido disminuyendo poco a poco hasta la actualidad. Este hecho se ha visto reflejado en el mercado laboral. Alemania, ha logrado disminuir su tasa de desempleo mientras que, en el caso de España, esta tasa ha aumentado.

CUADRO 1. Comparación de las tasas de paro alemana y española.

Año	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tasa de paro alemana	8,60%	7,50%	7,70%	7,10%	5,90%	5,40%	5,30%	5,00%	4,50%
Tasa de paro española	8,40%	11,50%	18,10%	20,20%	21,70%	25,20%	26,30%	24,70%	20,90%

Fuente: Banco Mundial. Datosmacro. Elaboración propia.

Como ya hemos mencionado anteriormente, Alemania ha conseguido reducir poco a poco su tasa de paro por varias razones citadas posteriormente, mientras que España se ha visto acompañada por una tasa de paro cada vez mayor. En el cuadro 1 podemos observar como al inicio de la crisis, 2007, Alemania tenía una mayor tasa de paro que España pero en 2008, nuestra tasa ya se situaba por encima. Ha sido partir de 2014 cuando España ha conseguido disminuir dicha cifra, alcanzando en 2015 un 20,90% de desempleo.

Según datos del Eurostat, las cinco regiones con más paro son españolas: Andalucía, Ceuta, Melilla, Canarias y Extremadura, las tres regiones con menor tasa de desempleo con alemanas: Oberbayern, Friburgo y Tubinga.

CUADRO 2. Comparación de la economía española y alemana

ESPAÑA			ALEMANIA		
		1.081.190			
PIB	2015	M.€	3.025.900 M.€	2015	PIB
PIB Per Cápita	2015	23.300 €	37.100 €	2015	PIB Per Cápita
		1.072.183			
Deuda	2015	M.€	2.152.943 M.€	2015	Deuda
Deuda (%PIB)	2015	99,20%	71,20%	2015	Deuda (%PIB)
Deuda Per Cápita	2015	23.045 €	26.515 €	2015	Deuda Per Cápita
Déficit	2015	-59.730 M.€	21.204 M.€	2015	Déficit
Déficit (%PIB)	2015	-5,52%	0,70%	2015	Déficit (%PIB)
Paro	abr-16	20,10%	4,20%	abr-16	Paro
Salario Medio	2015	26.259 €	47.042 €	2015	Salario Medio
		255.441,0	1.198.306,0		
Exportaciones	2015	M.€	M.€	2015	Exportaciones
		281.298,0			
Importaciones	2015	M.€	946.454,0 M.€	2015	Importaciones
Balanza comercial	2015	-25.857,0 M.€	251.852,0 M.€	2015	Balanza comercial
Balanza comercial %					Balanza comercial %
PIB	2015	-2,39%	8,32%	2015	PIB
Población	2015	46.524.943	81.197.537	2014	Población

Fuente: Datosmacro. Elaboración propia.

Según los datos que nos ofrecen las distintas fuentes, se puede concluir que Alemania tiene una economía más potente, por lo que se pueden permitir pagar salarios más altos, al igual que el nivel de vida también es más caro que en España. El sueldo medio en Alemania supera los 45.000 euros al año y es casi el doble que el que perciben los españoles. En el caso de España, en los primeros años de la crisis, los salarios crecieron a buen ritmo, pero la aprobación del recorte de salarios públicos en mayo de 2010, hizo que este crecimiento se desacelerara. En Alemania, el crecimiento del salario ha sido más o menos uniforme en todos los años de la crisis.

En cuanto a los modelos de contratos en Alemania, se apuesta por una mayor flexibilidad. Dicha flexibilidad fue lo que les permitió reducir su tasa de paro incluso con el estallido de la crisis. La respuesta rápida y flexible por parte de las empresas evito la destrucción de puestos de trabajo, aplicando una política de recortes de jornada para así de esta manera reducir las horas trabajadas lo que permitía la conservación del puesto de trabajo y evitar el despido. Los trabajadores obtendrían los mismos ingresos por parte de las empresas en función del número de horas trabajadas pero además se le añadiría la diferencia del recorte por parte del Gobierno, con el fin de obtener el mismo salario que antes. De esta manera la empresa tendría un margen de flexibilidad para poder adaptarse a los cambios que estaba sufriendo la

demanda y con el beneficio de que seguía conservando la cualificación, competencias, experiencias y productividad de los trabajadores de su empresa.

Las ventajas de este modelo de contrato estarían en que los empresarios podrían mantener en sus plantillas a sus trabajadores, los trabajadores podrían conservar su puesto de trabajo y además el Estado Alemán disminuiría costes de desempleo y obteniendo un ahorro.

5. CONCLUSIONES

Para finalizar mi TFG vuelvo a enumerar cuales han sido mis objetivos; analizar la evolución del mercado laboral y saber, cómo ha ido éste modificándose según el periodo de tiempo en el que se encontraba, es decir, como han afectado las épocas de crisis a nuestro mercado de trabajo y las modificaciones que las reformas han llevado a cabo. Tras terminar el TFG he podido sacar algunas conclusiones de gran interés, que expongo a continuación.

En primer lugar señalar que el gran problema de la inflación respecto a su influencia en el mercado laboral, puede explicarse a través de la defensa, por parte de las organizaciones de los trabajadores, del poder adquisitivo de los ingresos salariales netos. Bajo mi punto de vista la creación de un pacto, en el que el Gobierno debe ser integrante del mismo y no sólo actuar como mediador entre los empresarios y trabajadores, podría alcanzar un nuevo equilibrio, en el que la clase trabajadora tuviese mayor peso y participación en las condiciones de trabajo.

En segundo lugar, la situación económica de España se ha visto afectada negativamente en los últimos años, concretamente desde 2008. La crisis financiera mundial por la que estamos atravesando en la actualidad ha tenido graves efectos en el mercado laboral. El origen de esta crisis viene de los mercados financieros y no en el mercado laboral, pero como dijimos anteriormente, el mal funcionamiento del mercado laboral afecta de forma negativa al empleo y al crecimiento económico. Mientras que la evolución del coste salarial ha sido positiva la población sin empleo ha sido cada vez mayor. Además, nos encontramos ante el problema que tiene el mercado laboral, es decir, la dualidad. Esta característica peculiar del mercado de trabajo español hace que en épocas de crisis, los trabajadores temporales sean expulsados del mercado con gran facilidad, y además, que aumente el atractivo de este tipo de contratos para los empresarios. Dichos contratos temporales en España se iniciaron tras la reforma laboral de 1984.

En tercer lugar, España es un país más sensible, en cuanto al empleo, en época de crisis. Esto provoca que la tasa de parados sea mayor que en resto de los países de la Unión Europea, lo que lleva a pensar en la escasa capacidad que tiene España para la creación neta de empleo. La tasa de paro española junto a la tasa de paro de Grecia supone un caso extremo de la tasa de paro de los países europeos. En otro lado, dejamos claro que la actual crisis es económica y financiera, y que el mercado se ha visto muy afectado en cuanto a crecimiento y desempleo. Nos encontramos ante una crisis intensa y compleja con problemas en el mercado laboral, un

elevado déficit, una crisis institucional de partidos políticos y administración, un fortísimo endeudamiento público y privado, etc.

Por último; decir que actualmente no se ve muy claro que esta época de crisis llegue a su fin en poco tiempo, el problema del paro sigue persistiendo en el mercado laboral así como el desapalancamiento financiero de empresas y en hogares mejora pero muy poco a poco, y el ajuste en la economía española sigue mostrando carencias.

En mi opinión, ha sido un trabajo totalmente apropiado debido a que es un tema actual, y hemos podido observar como pasamos de una etapa de expansión a una de recesión y a que factores en concreto ha afectado más esta crisis y cómo. También, hemos podido conocer cuáles han sido las distintas reformas que han ido modificando nuestro mercado laboral, junto a sus objetivos. No me ha supuesto ningún tipo de complejidad debido a que el Banco Mundial, junto con el Instituto Nacional de Estadística, y otras fuentes de información, disponen de toda la información necesaria sobre datos estadísticos del mercado laboral español.

Algunas de las soluciones que me ha llevado este trabajo a concluir sería la eliminación de los contratos indefinidos y temporales estableciendo un contrato único, al igual que un mayor control en los contratos de prácticas ya que muchas empresas se aprovechan de dichos contratos para así evitar pagar un salario. Además una mayor inversión en políticas activas que influyan en la formación de los trabajadores menos cualificados.

6. BIBLIOGRAFÍA

Aparicio Pérez, J.C.; Borrajo Dacruz, E.; Martín Valverde, A.; Pedrajas Moreno, A.; Sala Franco, T.; Valdés Dal-Ré, F. (1999), *Las reformas laborales: análisis y aplicación práctica, cap. 1. La reconversión del derecho del trabajo y de la seguridad social: puntos críticos*, Lex Nova, Valladolid, p.21-40

Aparicio Pérez, J.C.; Borrajo Dacruz, E.; Martín Valverde, A.; Pedrajas Moreno, A.; Sala Franco, T.; Valdés Dal-Ré, F. (1999), *Las reformas laborales: análisis y aplicación práctica, cap. 3. Las empresas de trabajo temporal tras cuatro años de su implantación legal*, Lex Nova, Valladolid, p. 104-107

Banco de España, (2010), *Medidas adoptadas por los Gobiernos de la zona euro en apoyo del sector financiero*, Boletín estadístico, Abril. Disponible on line: <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/10/Fich/inf2010.pdf>

Banco Mundial, (1994), *Indicadores*. Disponible on-line: <http://datos.bancomundial.org/indicador>

Barneto, M. [Consultado 12 mayo 2016], “*Economía 2.0 para bachillerato*”. Disponible on-line: <https://sites.google.com/site/economia20parabachillerato/home>

Cambell R. MConell; Stanley, L. B. (1997), *Economía*, 1ª Edición, MC Graw Hill

“*Club Planeta*”. [Consultado 20 mayo 2016]. Disponible on-line: <http://www.economia.com.mx/inflacion.htm>

Comisiones Obreras. [Consultado 23 mayo 2016]. *Reformas laborales*. Disponible on-line: http://www.ccoo.cat/pdf_documents/REFORMAS%20%20LABORALES.pdf

Confederación española de organizaciones empresariales. [Consultado 24 mayo 2016]. Disponible on-line: <http://www.ceoe.es/es>

Datos macroeconómicos, *Indicadores*. Disponible on-line: <http://www.datosmacro.com/>

“*Estatuto de los trabajadores*”. [Consultado 27 mayo 2016]. Disponible on-line: <http://www.estatutodelostrabajadores.com/>

Eurostat, *Base de datos*. Disponible on-line: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

García Delgado, J.L. “*Conferencia celebrada en la Universidad de Jaén el 5 de mayo de 2016*”

García Delgado, J.L.; Myro, R. (2013), *Lecciones de Economía Española, cap. 12. Mercado de trabajo*, 11ª Edición, Thomson Reuters, p.211-251

García Delgado, J.L.; Myro, R. (2013), *Lecciones de Economía Española, cap. 13. Sistema financiero*, 11ª Edición, Thomson Reuters, p.233-251

García-Perrote Escartín, I.; Mercader Uguina, J.R., (2010), *La reforma del mercado de trabajo*, 1ª Edición, Lex Nova

González Chaverri, D (2009)., “*Economistasuna*”. Disponible on-line: <https://economistasuna.wordpress.com/2009/05/19/politica-de-rentas/>

Instituto Nacional de Estadística, *Inebase, Operaciones estadísticas*. Disponible on-line: <http://www.ine.es/inebmenu/indice.htm>

Servicio Público de Empleo Estatal. Disponible on-line: <https://www.sepe.es/>

Toharia, L. (1983), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones, cap. 12. El paro y el “mercado dual de trabajo”*, Alianza Editorial S.A., Madrid, p.307-320

Toharia, L. (1983), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones, cap. 17. Inflación y mercado de trabajo*, Alianza Editorial S.A., Madrid, p.423-428

Toharia, L. (1983), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones, cap. 18. Salarios, beneficios y ajuste macroeconómico: estudio comparativo*, Alianza Editorial S.A., Madrid, p.439-490