

La evaluación de las reformas laborales en España (1985-2012)

Gema Sánchez Medero

Universidad Complutense de Madrid

Resumen

La ponencia aborda un estudio sobre el impacto de las reformas laborales que se han producido en España entre 1985-2012. De esta manera, se ha podido especificar cuáles han sido sus objetivos y el papel que han jugado en cada una de ellas los distintos actores que ha intervenido. Así, gracias a este análisis se podrá realizar una evaluación de los resultados que han obtenido las mismas en el mercado laboral español, y para ello, se ha tomado como referencia las tasas de temporalidad, la tasa de población activa, el grado de satisfacción y los porcentajes de siniestralidad.

Palabras clave

Evaluación, Reforma Laboral, España y Empleo.

Introducción

El objetivo de este trabajo es sintetizar y evaluar las principales reformas del mercado de trabajo español. La evaluación de Políticas Públicas se configura como un campo multidisciplinar con identidad propia, pero en el que convergen y desarrollan su actividad especialistas procedentes de distintos ámbitos y perspectivas. Ello no ha impedido, sin embargo, que, con el paso del tiempo, se hayan ido perfilando una serie de tipos y métodos de evaluación en cada una de las disciplinas, en función de sus respectivas tradiciones e intereses (Bañón, 2003). En cualquier caso, evaluar implica la medición sistemáticamente, sobre una base continua en el tiempo, de los resultados obtenidos por las principales unidades o departamentos de una institución, y comparar dichos resultados con lo deseado o planificado, a fin de elevar su eficiencia y productividad. Y la evaluación del impacto consiste en determinar si un programa cambia la situación de los actores afectados en comparación con los que habrían experimentado de no haber participado en éste. Así, los principales criterios para poder evaluar una política pública son: efectividad en el logro del valor final, eficiencia para alcanzar ese impacto, adecuación del objetivo conseguido para solucionar ese problema, y satisfacción de los beneficiarios.

Entre las políticas más representativas que son necesarias ser sometidas a un riguroso proceso de evaluación se encuentran las vinculadas a los problemas del desempleo, que a su vez constituyen, en la mayoría de los países, una de las principales preocupaciones de los ciudadanos. Por tanto, la evaluación del impacto de las reformas laborales desarrolladas en España consistiría en medir si las medidas de nueva aplicación han cumplido con los objetivos que perseguían. Por eso, en un primer momento se analizará los objetivos

y metas que han perseguido cada una de las reformas laborales que se han producido en España entre 1974 y 2008, enmarcándolas naturalmente dentro de los planes estratégicos y, sobre todo, determinado el papel que han desempeñado cada uno de los actores participantes. Para a continuación pasar a verificar los mismos a través de las cuotas de desempleo y de la calidad del mercado laboral español tras cada una de las reformas. De esta forma, se comprobará el resultado de dos variables, por una parte, los objetivos de cada una de las reformas y, por otra, el verdadero alcance de las mismas, todo para averiguar si se han cumplido con lo programado o, por si lo contrario, han obedecido a otros intereses a los marcados en cada una de las reformas realizadas.

Las reformas laborales en España, una sucesión de modificaciones de la normativa laboral

Desde el inicio de la década de los ochenta, España es el país de la OCDE con la mayor tasa de paro, llegando a alcanzar en 1994 un máximo histórico de 24,2%, cifra que supone el doble del promedio de la Unión Europea y que triplica la media de la OCDE. El crecimiento del desempleo se ha explicado por el crecimiento de la población activa, los factores relacionados con las características estructurales de la economía española y la persistencia de importantes rigideces del mercado de trabajo, que dificultan la adaptación de las condiciones de trabajo, el tamaño de las plantillas y los salarios a los cambios de las circunstancias económicas y a la situación de las empresas, lo que justificaría que se hayan aprobado sucesivas reformas laborales desde el inicio de la década de los ochenta (Cachón y Palacio, 1999).

Durante el régimen franquista el mercado de trabajo fue seguramente el más intervenido de todos los mercados españoles. No es de extrañar porque la reglamentación de trabajo y la jurisprudencia abogaron por el principio de estabilidad en el empleo, es decir, por el “trabajo fijo”. Esto no quiere decir que los contratos eventuales y el despido libre no existiera, pero no como se conoce hoy en día. En primer lugar, los contratos eventuales eran considerados como excepcionales. Y en segundo lugar, el despido libre tenía que ser casualizado y el improcedente estaba sujeto a la indemnización fijada por la Magistratura de Trabajo, siendo susceptible de ser pactado mediante el trámite conciliatorio en el sindicato vertical, es más incluso se obligaba a los empresarios a la readmisión. En definitiva, las reglamentaciones de trabajo franquista y la “famosa” Ley de Relaciones Laborales de abril de 1976 fomentaron la estabilización y la protección del trabajador, sin suponer por ello, una menor productividad, sino más bien todo lo contrario. Si nos fijamos en los números de esta época, se podría señalar que el PIB creció a una tasa media anual del 6´6, la productividad per capita lo hizo al 5´4 y el paro oficial registrado se redujo en 2´1 (Ruiz, 2006). También es cierto que, como algunos han afirmado, el descenso del paro fue consecuencia de la emigración y de la menor incorporación de las mujeres al mercado laboral. No obstante, habría que decir que estas dos causas no podrían explicar el aumento que experimentó la productividad durante estos años. Es cierto, que está podía deberse a que durante la guerra civil, las cuotas de productividad habían sido muy bajas como consecuencia de una, prácticamente, inexistente economía productiva, situación que se revirtió con la entrada de los tecnócratas en el gobierno y el despegue industrial de España, pero también a que las me-

jores condiciones laborales de los trabajadores y las expectativas de carrera profesional contribuyeron a este hecho.

El problema fue que la patronal pronto se percató de las rigideces que presentaba esta legislación, y nada más instaurarse el primer gobierno de Adolfo Suárez, presiono para introducir las primeras reformas a esta normativa. Ya que desde el punto de vista de la burguesía española la crisis económica venía dada sobre todo por las alzas salariales que habían deprimido la tasa de ganancia empresarial. En este sentido, los informes del Banco de España y del Banco de Bilbao afirmaban que el descenso de la tasa de ganancia se debía a la redistribución funcional de las rentas del trabajo en contra del capital[i]. Por ello, los empresarios lograron que se aprobaran un lote de medidas decretadas el 8 de octubre de 1976 y el Decreto-Ley sobre Relaciones del Trabajo (4 de marzo de 1977), y que en los Pactos de la Moncloa (octubre de 1977) se contemplara, por primera vez, disposiciones tales como la subordinación de los aumentos salariales a la inflación prevista por el gobierno, en lugar de hacerlo sobre la inflación pasada, o la contratación temporal de los acogidos al subsidio de desempleo y los jóvenes, con bonificaciones en ambos casos del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Además, después el Real Decreto Ley 43/1977, de 25 de noviembre, planteó la contratación temporal en términos coyunturales. Mientras tanto, los partidos obreros y los sindicatos se convirtieron en los grandes defensores de estos pactos en nombre de la democratización del sistema político.

Posteriormente, las Cortes aprobarían el Estatuto de los Trabajadores (ET) que reconoció a las organizaciones sindicales fuera de la “verticalidad”; se establecieron dos vías para la contratación temporal, la ordinaria y la coyuntural, y se fijó un número de trabajadores temporales por organización. En definitiva, supuso una modificación sustancial en relación con la regulación y las instituciones laborales del franquismo y en el establecimiento de un sistema moderno de negociación colectiva comparable al resto de los países europeos. Pero que, sin embargo, mantenía muchas de las restricciones legales y administrativas al despido. La cuestión fue que el desarrollo de este estatuto coincidió con la suscripción y la firma de una serie de pactos que, al margen de su carácter social o político, marcó la fase ascendente del ciclo neocorporativo en España, en enero de 1980, con el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), y que prosigue con el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) y el Acuerdo Interconfederal (AI), que debían concluir en sus resultados prácticos con el Acuerdo Económico y Social (AES) (Valdés, 2005). Pero la culminación de este proceso, no fue otra, que la primera reforma parcial del ET por la Ley 32/1984, que el gobierno socialista abordó con la moraleja de que “más valía tener un empleo con menos o ningún derecho que estar en paro”. De esta forma, se adoptaron medidas desreguladoras del mercado de trabajo, tales como descausalización del despido y la ampliación de la catalogación de la contratación temporal, y con ello el surgimiento, por ejemplo, del conocido “contrato basura”, el alargamiento de los contratos en prácticas y para la formación de 1 a 3 años, la generalización del contrato temporal para el fomento de empleo, cuya duración máxima se fijó en tres años, el endurecimiento de los requisitos exigidos para la percepción de las pensiones de jubilación, etc. Medidas éstas que tendían a promocionar mecanismos para la creación de empleo mediante la flexibilidad del mercado de trabajo. Esta fórmula era la defendida para promover la convergencia real con las naciones más ricas de la Comunidad Económica Europea (CEE) y

atacar la reconversión industrial del país

Además, aprovechando la recesión económica de 1992, el gobierno lanzó una tercera reforma laboral, mediante la promulgación del Decreto-Ley 1/1992, de 3 de abril, de Medidas Urgentes del Fomento del Empleo y Protección por Desempleo. De esta manera, ante el presumible abuso del sistema de protección por el desempleo, se recortó las prestaciones del seguro del paro y se dictó una serie de medidas de control de la contratación temporal. Se trataba de superar los desequilibrios financieros que entonces padecía este tipo de prestaciones e incentivar la búsqueda activa de empleo de los trabajadores que las percibían. Así, con ello, se disminuyó los parados con derecho a la prestación, la cuantía y el periodo de percepción de las prestaciones, pero también se elevó la duración mínima de los contratos temporales de fomento de empleo, de 6 a 12 meses y se incrementó el periodo mínimo de cotización para acceder a las prestaciones contributivas por desempleo. En un afán de superar los desequilibrios financieros que entonces padecía este tipo de prestaciones e incentivar la búsqueda activa de empleo de los parados que las percibían. Poco después vendrían, las “Medidas del Gobierno para un Acuerdo Social” (1993), como un intento del ejecutivo para lograr la reactivación económica y la creación de empleo. Y para ello, se apostó por la negociación de dos grandes acuerdos, de un lado, el Acuerdo Social sobre Políticas de Rentas, y de otro, el Acuerdo Interconfederal. Al final, el resultado fue una revisión profunda del ET, al ocuparse tanto de la entrada en el mercado de trabajo y de las estancias (condiciones de trabajo y salario). Pero tal vez, de todas las medidas que se adoptaron la más importante y la que más efecto generó fue la creación de las Empresas Temporales de Empleo (ETTs) (Ley 14/1994). De esta forma, junto a la contratación temporal realizada directamente por los empresarios, se unió a partir de entonces la que facilita las ETTs, gracias al nuevo contrato de puesta a disposición.

La Ley 11/1994 no hizo más que aumentar los márgenes del poder empresarial, ya que alteró el orden de los despidos, incorporó el despido económico, la movilidad funcional y geográfica, la polivalencia de los puestos de trabajo, la jornada laboral, las vacaciones y los descansos, la regulación de la negociación colectiva, etc. La consecuencia más inmediata e importante fue la precarización del trabajo, ahora las empresas podían disponer de trabajadores para cubrir sus necesidades de forma más barata y sin complicaciones ni problemas. Los trabajadores de las ETTs prestaban sus servicios a otras empresas, sin prácticamente derecho alguno y con salarios más bajos, eso sí tenían trabajo, aunque fuera bajo la precarización máxima. Las empresas, por el contrario, disponían de trabajadores baratos, con plena disponibilidad, sin tener que concederles derechos y fácilmente reemplazables. Una reforma, por otra parte, que fue adoptada por el gobierno socialista sin el consenso de los interlocutores sociales y con la firme oposición de las organizaciones sindicales, y cuyo objetivo era potenciar la capacidad generadora de empleo de la economía española, luchar contra el paro, facilitar la reinserción laboral de los jóvenes, aumentar la estabilidad del empleo y reducir la precariedad del mismo (Pérez, 2007: 4). Pero, además, flexibilizar las condiciones de trabajo de las empresas, adaptándolas a las necesidades cambiantes de los mercados y procesos productivos, facilitar el despido individual por causas objetivas de las empresas, mejorar los servicios públicos de empleo y fomentar la contratación a tiempo parcial (Pérez, 2007: 4).

La siguiente reforma del ET se produjo en 1997, ya gobernando el Partido Popular, con el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE), que terminaría desembocando poco después en la promulgación del Real Decreto-Ley 8/1997 y la Ley 64/1997 de 26 de diciembre. En todo caso, esta reforma parcial y limitada del ET, acordada tanto por sindicatos, patronal y gobierno, se situó en una línea de continuidad respecto a la llevada en 1994, pero con el objetivo principal de potenciar la contratación indefinida y racionalizar la estructura de los convenios colectivos. Por ello, se creó un nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, también llamado “fijo barato”, que consistía en el abaratamiento del despido, al pasar de 45 a 33 días de salario por año de servicio con un límite de 24 mensualidades; se rebajaron las cuotas empresariales a la Seguridad Social, de un orden del 40-60 por ciento; se eliminaron los incentivos a la contratación temporal; se clarificó las circunstancias en que eran posibles el despido individual por causas técnicas, organizativas o de producción, etc. Además, en noviembre de 1998 el Real Decreto-Ley 15/1998, tras el acuerdo entre Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y el Gobierno, y con la oposición de las organizaciones empresariales, se introdujo importantes cambios en materia de contratación a tiempo parcial, entre los que cabría destacar: el establecimiento de un límite máximo (el 77% de la jornada a tiempo completo) para que el trabajo pueda considerarse parcial, la exigencia que el contrato especificará la distribución mensual, semanal y diaria de la jornada, la prohibición de hacer horas extraordinarias, etc. Pero también la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1999 y la Ley de Acompañamiento de dichos presupuestos propiciaron nuevos cambios en materia de contratación, como fue: el encarecimiento de la contratación temporal, la extensión de las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social a la contratación indefinida, etc.

Pero al finalizar el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en Empleo (AIEE) se efectuó otra reforma laboral a través de un Real Decreto, más tarde convalidado por la Ley 12/2001, de 9 de julio. El objetivo era ampliar el tiempo de las medidas acordadas en la última reforma popular, pero también se adoptaron nuevas acciones como la limitación máxima convencional de los contratos eventuales que pasaron de 13 meses y medio a 12, se dio vigencia permanente a los contratos indefinidos de fomento, se amplió los colectivos de trabajadores que podían acogerse a ellos y se creó los contratos de inserción laboral. Luego los dos sindicatos (UGT y CCOO) y la patronal firmarían el Acuerdo Interconfederal de la Negociación Colectiva, el 20 de diciembre de 2001, mediante el cual se apostó por la moderación salarial y un sistema de relaciones laborales centrado en la subordinación completa a la flexibilización continua y a la competitividad de las empresas. Al año siguiente, el PP dispuso otra reforma laboral por Decreto, del 25 de mayo de 2002, y que pasó a ser la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, con el objetivo de modificar una vez más la normativa de prestaciones por desempleo y del abaratamiento del despido. En función de esta nueva normativa se establecía la posibilidad de eliminar el coste de los salarios de tramitación en el supuesto del despido disciplinario improcedente si el empresario reconocía su improcedencia y depositaba rápidamente la indemnización en 48 horas, el recorte de la percepción de las prestaciones mediante la pérdida de periodos contributivos, etc (Ruiz, 2006: 19). La reacción de los dos grandes sindicatos españoles, CCOO y UGT fue la convocatoria de una huelga general respecto a unas medidas que según su opinión facilitaban el despido de una

forma más barata y discrecional.

Así, se puede afirmar que el modelo económico desarrollado por los gobiernos del PP constituyeron una ruptura con los aplicados por la Unión de Centro Democrático (UCD) entre 1977 y 1982 y por el PSOE desde esa fecha hasta su salida del poder en marzo de 1996 (Bernaldo de Quirós y Martínez Rico, 2005). En ese período, la política económica española aparecía definida por la hegemonía del keynesianismo en el plano macroeconómico y por la regulación de los mercados en lo microeconómico (Bernaldo de Quirós y Martínez Rico, 2005). De tal manera que durante estos años España experimentó el ciclo económico más largo desde la instauración de la democracia. El crecimiento del PIB español se situó en el 3.6 por 100 de media anual y por encima del promedio de la UEM, hecho que hizo posible un nuevo progreso en la convergencia real—el PIB per cápita en relación con el medio de la UE ha escalado del 78.2 por 100 en 1995 al 86 por 100 en 2003 —gracias a un elevado aumento de la población ocupada que pasó de 12 millones de personas en 1995 a 17 millones en 2003 (Bernaldo de Quirós y Martínez Rico, 2005).

En mayo de 2006 se lleva a cabo otra reforma laboral para intentar impulsar la contratación indefinida, perfeccionar la contratación temporal y mejorar la protección por desempleos para aumentar la competitividad y fortalecer los mecanismos de cohesión social. De ahí, que tanto gobierno como sindicatos y patronal llegaran pronto a un primer acuerdo, la Declaración para el Diálogo Social “Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social”. Después éste se materializaría en el “Documento para el Diálogo Social sobre el Mercado de Trabajo” (15 de marzo de 2005), para finalmente alcanzar un pacto definitivo, denominado “Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE) (9 de mayo de 2006), trasladándose éste en una norma legal por el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, y que, posteriormente, se convertiría con alguna modificación, en Ley 43/2006, de 29 de diciembre. En virtud de esta nueva reforma, se bonificó y estimuló los nuevos contratos indefinidos, reduciendo las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por Desempleo, pero únicamente afectaría a los contratos celebrados con posterioridad al 1 de junio de 2006; se limitó la utilización de los contratos temporales; y se fomentó las actuaciones del Sistema Nacional de Empleo. Pero el resultado no fue el esperado, tal vez porque no se abordó todos los problemas estructurales que han conducido a la realidad actual de nuestro mercado laboral, ahora agravado por la entrada masiva de inmigrantes y la total incorporación de la mujer.

En el 2010 el gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero presentó una nueva reforma laboral, en un intento de flexibilizar el mercado de trabajo y mejorar las condiciones de los empleados y de los desempleados. No obstante, con esta normativa se permitió a las empresas que justificaran su situación económica negativa, indemnizando a sus trabajadores con 20 días por año frente a los 45 días del despido improcedente; la generalización de un nuevo contrato de fomento de empleo para los trabajadores de 31 a 44 años que hayan tenido un contrato fijo y que hayan sido despedidos, con una indemnización de 33 días por año trabajado; la reducción de la jornada laboral para aquellas empresas que presenten problemas económicos; la bonificación de los contratos para jóvenes hasta 30 años; la elevación del contrato en prácticas hasta los 24 años, etc.

Con la llegada al gobierno del Partido Popular se ha acometido la última reforma laboral en el país. Una reforma que se caracteriza por: la reducción de las indemnizaciones de los contratos indefinidos de 45 días por año trabajado a 33, las empresas que despidan a más de 100 trabajadores deberán articular un plan de recolocación externa diseñada para un periodo mínimo de seis meses, las empresas que con beneficios quieran reducir su plantilla entre los trabajadores mayores de 50 años no tendrán que cumplir con el requisito de los despidos que afecten a grupos de más de 100 personas, los representantes de los trabajadores pierden la exclusividad en los procesos de despidos, la creación del contrato indefinido con un año de prueba para pymes con menos de 50 trabajadores, la rebaja salarial cuando la empresa aleguen razones económicas, etc.

Efectos y repercusión de las reformas laborales en el mercado laboral

Ahora se analizará la eficacia de cada una de las reformas que se han producido en España desde 1976 hasta la actualidad, pero también sus resultados e impacto en términos reales. Este estudio contempla, pues, las repercusiones positivas y negativas que han tenido estas reformas en el panorama de la contratación laboral, como impulsora de la creación de empleo y de la estabilidad y calidad del mismo. Aunque, antes que nada, decir que ninguna de las reformas emprendidas y estudiadas han logrado alcanzar de manera concluyente los objetivos que se proponían, como se podrá comprobar a lo largo de este epígrafe.

En primer lugar, habría que señalar que España se caracteriza por tener la tasa más alta de empleo temporal de toda la OCDE. En el año 2000, por ejemplo, un 32% de los asalariados españoles tenían un contrato temporal, duplicando a los países de la OCDE. Además, se ha constatado que la contratación temporal se ha extendido incluso en aquellas actividades empresariales y ocupaciones que no tienen ninguna inclinación hacia el trabajo flexible. Cosa que es un fenómeno extraño, ya que en principio resulta razonable esperar que en las actividades poco cualificadas se apueste por contratos flexibles, y que la rotación de los trabajadores sea mayor. Por eso, el segmento secundario parece ser a primera vista el caldo de cultivo natural de la contratación temporal, pero no así en otros sectores, como sucede en el caso español. En España, la tasa de empleo temporal entre los profesionales es más elevada que la media de las ocupaciones menos cualificada de la OCDE, que la temporalidad en las empresas españolas más grandes sea mucho mayor que la media en las empresas más pequeñas de la OCDE, o que la tasa de empleo temporal en todos y cada uno de los sectores españoles orientados al componente más estable de la demanda sea superior a la media de temporalidad de los sectores volátiles de las economías de la Europa de los 27 (Polavieja, 2006: 83). Por tanto, difícilmente se puede decir que la alta tasa de desempleo española pueda explicarse por el peso que tienen en la economía de este país las actividades, ocupaciones y empresas tradicionalmente vinculadas al sector secundario. Con lo cual parece obvio que esta tasa de empleo temporal depende del grado de accesibilidad al empleo indefinido, es decir, cuanto más costoso sea dicho acceso, más aumentaría el stock del empleo temporal.

Ahora bien, para seguir profundizando en el análisis, se va a determinar los objetivos de las sucesivas reformas laborales emprendidas en España. Todas ellas, tienen un

principio común, flexibilizar el mercado laboral para potenciar la capacidad generadora de empleo de la economía española, y así poder luchar contra el paro y la precariedad laboral. Por eso, para poder comprobar el cumplimiento de este objetivo común, se ha elaborado una tabla en la que se hace referencia a los contratos temporales e indefinidos que se han realizado durante 1985-2005. Si se observan los datos que ofrece la tabla 1, se puede comprobar como el 90% de los contratos que se han efectuado en España durante estos años son temporales, mientras que los indefinidos solo llegan a suponer en el mejor de los casos el 9,3% en 1999. La diferencia crucial entre los contratos temporales y los fijos son sus costes de despido, en tres sentidos: 1) los de los primeros son menores que los de los segundos, además la casi eliminación del contrato temporal de fomento del empleo ha supuesto la anulación del derecho de indemnización, 2) los costes de despido de los temporales son ciertos y los de los fijos son inciertos, y 3) la ruptura de un contrato indefinido es un proceso mucho más complejo que la de un contrato temporal (Malo y Toharina, 1997: 165).

Tabla 1- Contratos realizados durante 1985-2005

| | 1985 | 1989 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2003 | 2005 |
|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Contratos indefinidos | 244.472 (8,76) | 256.805 (4,79) | 219.037 (4,71) | 204.288 (3,4) | 367.047 (5) | 354.372 (4,1) | 707.481 (7) | 970.964 (8,4) | 1.218.414 (9,3) | 1.304.087 (9,4) | 1.304.087 (9,3) | 1.269.768 (8,65) | 1.542.838 (8,98) |
| Contratos temporales | 2.547.611 (91,24) | 5.009.927 (95,21) | 4.432.547 (95,29) | 5.836.314 (96,6) | 6.963.047 (95) | 8.273.175 (95,9) | 9.386.084 (93) | 10.692.315 (91,6) | 12.017.063 (90,7) | 12.620.505 (90,6) | 12.752.397 (90,7) | 13.398.295 (91,35) | 15.622.127 (91,02) |
| Total | 2.792.003 | 5.356.732 | 4.651.732 | 6.040.602 | 7.330.094 | 8.627.547 | 10.093.565 | 11.663.279 | 13.235.477 | 13.924.592 | 14.056.484 | 14.668.063 | 17.164.965 |

Fuente: elaboración propia

Además, habría tener en cuenta, que la mayoría de las medidas que se han tomado en cada una de las reformas laborales se han centrado en ampliar los contratos temporales y rebajar los requisitos de cada uno de ellos. Esto en buena parte puede explicar como año tras año aumentan el número de contratos temporales, y de ahí, por ejemplo, el 95,29% de los contratos registrados que se realizaron en 1993 fueran temporales, y así al finalizar al año, estos llegaron a suponer el 30% sobre el total. Tras la reforma laboral de 1994, los contratos temporales continuaron creciendo de forma considerable, la eliminación de algunos tipos de contratos no consiguió reducir el porcentaje de temporalidad. No obstante, el número de contratos indefinidos entre 1994/1997 aumentó, en términos absolutos, en 503.193 contratos, lo que supuso un incremento del 186%. Pero será con la reforma de 1997 cuando se logre un mayor crecimiento de los contratos indefinidos, gracias a nuevo tipo el fomento de la contratación indefinida y al crecimiento expansivo de la economía. El problema fue que los contratos temporales siguieron aumentando hasta llegar a los 12.620.505 en el 2000, aunque también habría que mencionar que lo hicieron en menor medida que en otras etapas, sólo en 2 millones. Con la reforma de 2001 continuaron incre-

mentándose pero también lo hizo los indefinidos, aunque estos últimos en menor proporción que tras la anterior reforma de 1997. Así, se puede decir que las reformas cumplieron con su objetivo de crear empleo, pero a la vez generó otro nuevo problema, el número de contratos temporales. Por tanto, las reformas laborales no han terminado con la precariedad sino que la ha fomentado. La idea era que el mercado laboral español se sensibilizará a la coyuntura económica, tanto para adaptarse a los momentos de crecimiento económicos con la creación de nuevos puestos de trabajo, como para destruirlos fácilmente en momentos de recesión económica.

Tabla 2- Evolución de activos, ocupados y parados (en miles)

| | 1984 | 1990 | 1993 | 1994 | 1997 | 1998 | 2001 | 2006 | 2012 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Activos | 13.188,3 | 14.819,1 | 15.318,8 | 15.468,3 | 16.121,0 | 16.265,2 | 17.814,6 | 21.660,7 | 23.110,4 |
| Ocupados | 10.472,2 | 12.258,3 | 11.837,6 | 11.730,1 | 12.764,6 | 13.204,9 | 15.945,6 | 19.895,6 | 17.417,3 |
| Parados | 2.716,1 | 2.560,8 | 3.481,3 | 3.738,1 | 3.356,4 | 3.060,3 | 1.869,1 | 1.765,1 | 5.693,1 |

Fuente: elaboración propia

En segundo lugar, la evolución de la tasa de activos y de ocupados nos puede aportar una conclusión más sobre el impacto de las reformas laborales. Si se observa los datos de la tabla 2, habría que decir que, por ejemplo, entre 1984 y 1993 la población activa se incrementó en más de 2 millones de personas, el paro creció en 765.000 y el número de ocupados aumentó en 1.365.000. Así pues, si se comparan ambas cifras, se podría concluir que aunque el número de parados se elevó, lo hizo en menor proporción que el número de ocupados. Aunque los parados llegaron a los 3,4 millones, unas cifras elevadísimas, más cuando las reformas laborales realizadas hasta entonces, precisamente, trataban de evitar esta tasas de desempleados. La causa se puede encontrar en la incorporación de la mujer y los primeros cohortes del “baby boom”, la deslocalización de la producción con destino a los países asiáticos, y la recesión económica internacional y nacional. Es más, entre 1994-1997 el número de ocupados ascendió en mayor medida que la población activa, ya que mientras el número de ocupados se incrementó en 1.034.500, la población activa lo hizo en 652.700. Este dato resulta decisivo para comprobar la capacidad que tiene la economía de disminuir el paro de forma real, absorbiendo primero y superando después, el crecimiento de la población activa, consiguiendo a la vez invertir la tendencia de la tasa de paro. Pero también hay que tener en cuenta, otro dato, que la reforma de 1994 y 1997 coincidieron con el desarrollo de un proceso de crecimiento económico muy intensivo. Esta dinámica expansiva se acentuó sobre todo a partir de 1997, con un crecimiento del PIB en 3,4%, lo que se tradujo en un aumento importante de la capacidad generadora del empleo de la economía española. Además, hay que considerar que durante esta etapa expansiva se produjo una importan-

te moderación salarial que, junto a la reducción de los costes financieros y los de las materias primas, contribuyó a la reducción de la inflación, que, medida por el incremento medio del IPC, pasó del 4,6% en 1993 al 1,8% en 1998, aunque también favoreció el incremento de la tasa de ocupados.

Entre 1998-2001 los datos todavía fueron mejores, al reducir en más de un millón los parados, a la vez que los ocupados aumentaron en casi dos millones y medio. Estos datos constatan una vez más el éxito de la reforma. Entre 2001 y 2006 los datos continuaron en la misma línea, ya que había 4 millones más de ocupados y el número de parados seguía disminuyendo. Por tanto, según estos datos no cabe duda que las reformas laborales lograron uno de sus objetivos, generar empleo. Ahora, bien, a partir de entonces, las tasas de desempleo han ido aumentando hasta el punto que en la actualidad la misma supera los 5 millones de parados.

En tercer lugar, habría que mencionar que las condiciones de empleo se convierten en un elemento determinante de las condiciones de trabajo cuya calidad va estar estrechamente ligada a las características de la contratación. Además, para medir la eficacia de las reformas hay que analizar también el tipo de contratos que se realizan, para así poder averiguar la calidad del trabajo producido. Según los datos de la tabla 3, el pilar básico de la contratación temporal que es la predominante en los contratos de nueva creación, principalmente, el contrato temporal de fomento (principalmente entre 1985 y 1994), los de obra o servicio, los eventuales y los de tiempo parcial. Por tanto, las reformas no sólo no han conseguido que la contratación temporal no crezca sino que, además, contribuye a la precarización del trabajo. Téngase en cuenta que el contrato de fomento de empleo era una fórmula que permitía la contratación por un periodo de seis meses renovables hasta tres años; el contrato en prácticas se utilizaba para emplear a los trabajadores que acaban de recibir un título de formación, considerándose el límite de cuatro años desde la obtención del título; el contrato eventual debía ser empleado sólo para cuestiones de necesidades puntuales; y el contrato de obra o servicio para una determinada acción, y una vez finalizada ésta, se daba por concluida la vinculación del trabajador con la empresa. Así, los contratos temporales llegaron a representar el 80% de los que se firmaban en España. Además, este tipo de contratación también repercutió en los salarios y en las condiciones de los trabajadores, por tanto, en la calidad del empleo y la productividad. Por tanto, el proceso de precarización sobrepasaba el marco estricto de la temporalidad y provocaba un empeoramiento de las condiciones de trabajo tanto de los trabajadores afectados como de los trabajadores en su conjunto, pero, a la larga, las empresas también verían mermada su productividad e incrementada la siniestralidad de sus trabajadores.

Tabla 3- Principales contratos temporales realizados entre 1985-2005

| Contratos Temporales | 1985 | 1989 | 1998 | 1999 | 2001 | 2003 | 2005 |
|-------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Temporal de fomento al empleo | 432.175 (16,96) | 1.100.371 (21,58) | --- | --- | --- | 89.247 (0,67) | 4.969 (0,03) |
| Obra o servicio | 1.068.979 (41,96) | 1.496.266 (29,34) | 3.177.197 (29,71) | 3.878.145 (32,27) | 4.075.495 (31,96) | 5.323.303 (39,73) | 6.401.169 (40,98) |
| Eventual | 501.671 (19,69) | 1.209.734 (23,72) | 4.113.998 (38,47) | 4.547.402 (37,84) | 4.836.729 (37,17) | 6.466.845 (48,27) | 7.487.659 (47,93) |
| Tiempo parcial | 123.849 (4,86) | 358.533 (7,03) | 2.219.683 (20,75) | 2.215.216 (18,43) | 2.412.766 (18,99) | | |
| Interinos | 143.124 (5,62) | 223.335 (4,42) | 586.706 (5,48) | 709.332 (5,90) | 734.561 (5,76) | 1.067.405 (7,97) | 1.314.449 (8,41) |
| Formación | 112.736 (4,43) | 335.618 (6,58) | 147.415 (1,37) | 154.000 (1,28) | 121.207 (0,95) | 125.774 (0,94) | 120.584 (0,77) |
| Prácticas | 51.766 (2,03) | 225.534 (4,42) | 94.926 (0,88) | 94.672 (0,78) | 75.762 (0,59) | 76.471 (0,57) | 85.577 (0,55) |

Fuente: elaboración propia

La siniestralidad, como se puede ver en la tabla 4, se ha incrementado, aunque este aumento no ha sido constante. Se puede observar cinco tendencias: 1) un incremento progresivo de la incidencia entre 1998/1991, 2) un decremento en el periodo 1991/1994, 3) una tendencia ascendente desde 1994 hasta 2002, 4) un nuevo descenso entre 2003 y 2004, y 5) un nuevo incremento a partir de 2006. Pero eso sí, hay que mencionar que la siniestralidad ha sufrido un importante crecimiento durante estos años al pasar de los 496.716 accidentados en 1988 a los 1.027.067 en 2007. La explicación se encuentra en la alta tasa de temporalidad, que va pareja a la contratación de un personal poco cualificado que rota constantemente en los puestos de trabajo, con lo cual difícilmente podrán adquirir la experiencia o el conocimiento necesario no sólo para desarrollar plenamente sus puestos de trabajo sino también para evitar, en la medida que les sea posible, los accidentes laborales. Si se hubiera hecho referencia al sector que mayores porcentajes de siniestralidad han presentado, el de la construcción sería en el que existe un mayor número de contratos temporales y en el que los trabajadores sufren más percances y accidentes. Y si se hubiera adentrado en la edad de los siniestrados, también se podría ver como está afectada principalmente al colectivo de trabajadores jóvenes, que de nuevo, son los que tienen mayores porcentajes de temporalidad. Por tanto, no cabe duda, la temporalidad contribuye a incrementar la siniestralidad.

Tabla 4.- Evolución de la siniestralidad laboral (1988/2007)

| Año | Accidentados |
|------|--------------|
| 1988 | 496.716 |
| 1989 | 596.270 |
| 1990 | 648.170 |
| 1991 | 647.838 |
| 1992 | 592.858 |
| 1993 | 504.364 |
| 1994 | 514.613 |
| 1995 | 569.392 |
| 1997 | 723.090 |
| 1998 | 806.819 |
| 1999 | 931.813 |
| 2000 | 1.005.289 |
| 2001 | 1.024.936 |
| 2002 | 1.016.670 |
| 2003 | 954.847 |
| 2004 | 955.744 |
| 2006 | 1.003.440 |
| 2007 | 1.022.067 |

Fuente: elaboración propia, datos del INE

Todo esto está conduciendo a que los trabajadores estén más desmotivados y menos satisfechos laboralmente. Esto indudablemente hace que los obreros insatisfechos tiendan a trabajar menos y peor que los satisfechos y comprometidos. Por tanto, el grado de satisfacción laboral de un trabajador incide sobre su comportamiento dentro de la empresa. De hecho, se puede encontrar una amplia evidencia empírica que refleja la existencia de una asociación entre la satisfacción laboral y variables relevantes desde el punto de vista de la empresa como son la productividad, el grado de absentismo y el abandono del trabajador. Por eso, dada la incidencia de la temporalidad en el mercado de trabajo español y los posibles efectos de la satisfacción laboral sobre el comportamiento de los trabajadores, habría que hacerse una pregunta, ¿la contratación temporal actual está afectando al grado de satisfacción laboral de los trabajadores españoles?

Tabla 5- Porcentaje de trabajadores satisfechos/insatisfechos que declaran la estabilidad en el empleo como motivo satisfacción/insatisfacción

| Contratos | Satisfechos | Insatisfechos |
|---------------------|-------------|---------------|
| Total | 7,6 | 19,1 |
| Contrato Temporal | 3,2 | 27,3 |
| Contrato Indefinido | 9,4 | 10,3 |

Fuente: elaboración propia

La tabla 5 indica que la falta de estabilidad en el empleo ejerce una influencia negativa sobre la satisfacción de los trabajadores. Dado que el 27,3% de los temporales se declaran insatisfechos, mientras que los indefinidos lo hacen en 10,3%. Además, parece ser que esta inseguridad en el empleo es más un factor de insatisfacción entre los insatisfechos que un factor de satisfacción entre los satisfechos. Así, mientras que el 7% de los asalariados satisfechos mencionan la estabilidad laboral como uno de los principales motivos de su satisfacción, un 19% de los insatisfechos aluden a la falta de estabilidad laboral como una de las principales causas de su insatisfacción (Álvarez Llorente, 2006: 4). La empleabilidad es otro factor que influye en el grado de satisfacción de los trabajadores. Así, cuanto mejores sean las condiciones laborales mayores será el grado de satisfacción y viceversa. En la encuesta anual de satisfacción laboral y calidad de vida, realiza en 2007 por la empresa Worldwide Executive Search[ii], los españoles respondían de esta manera a la siguiente pregunta: Seleccione los atributos valorados por usted: Retribución económica (23%), Posibilidades de promoción y desarrollo profesional (15%), Responsabilidad y autonomía en el puesto (15%), Equipo humano (12%), Flexibilidad humana (11%), etc. Todas estas respuestas se encuentran relacionadas con las condiciones en el trabajo, con lo cual los trabajadores les otorgan la mayor importancia. Por tanto, la situación que ha generado las reformas laborales es de mayor insatisfacción y frustración entre los trabajadores.

Conclusiones

Ninguna de las reformas estudiadas ha conseguido todos los objetivos que se proponían. Por ejemplo, la coyuntura económica de principios de los noventa era muy crítica y afectó a la contratación en España de manera muy negativa, y la tasa de paro aumentó y los contratos indefinidos disminuyeron. Con esto queremos decir, que la reforma de 1992 tuvo que hacer frente a una importante crisis económica que no favoreció las medidas establecidas. Además, debido a la situación económica y la necesidad de competir en Europa, el gobierno español se vio obligado a realizar una nueva reforma laboral, que ha sido la más ambiciosa e importante de todas las que se ha llevado a cabo. Pero, sin embargo, pese a que la contratación indefinida no creció, la tasa de paro continuó en unos niveles muy elevados. Después la de 1997 si consiguió unos resultados que pueden calificarse como positivos, ya que disminuyó el número de parados, aumentó la contratación indefinida, y se incrementó el porcentaje de ocupados. La de 2001 alcanzó unos efectos menos positivos que la de 1997, lo mismo que la de 2006, 2010 y 2012. No obstante, si por algo se ha caracterizado las reformas laborales ha sido por la falta de efectividad real en la consecución de sus objetivos, la generación de empleo estable a través de la contratación laboral y la disminución del número de parados.

Los papeles de cada uno de los actores que intervienen en las reformas laborales son complementa diferentes. El gobierno, con independencia de su signo político, ha entablado reformas laborales que han ido encaminadas a reducir las tasas de desempleo, aunque para ello tuvieron que introducir medidas que estuvieran encaminadas a recortar los derechos de los trabajadores. Y para alcanzar sus objetivos se han plegado en muchos de los casos a los intereses de las organizaciones patronales. Los empresarios siempre justifi-

can que la fuerte rigidez del mercado laboral español es la culpable de los altos porcentajes de parados y la responsable de que el sector empresarial no apueste por crear nuevos puestos de trabajo por el riesgo que esto les supone. Aunque no siempre es así, ya que, por ejemplo, en la década de los 70 el mercado laboral europeo era muy rígido, y sin embargo, el paro existente era la mitad del de EE.UU. Esto quiere decir que existen combinaciones de rigideces institucionales que están inequívocamente asociadas a altos niveles de paro, pero también hay otras que no lo están. Los sindicatos, en muchas de las ocasiones, han mostrado una escasa resistencia a la instauración de este tipo de medidas que, a larga, han venido a empeorar las condiciones laborales de los trabajadores.

En todo caso, hay que mencionar que las reformas laborales emprendidas han estado encaminadas a potenciar la capacidad generadora de empleo de la economía española, luchar contra el paro, facilitar la reinserción laboral, aumentar la estabilidad del empleo y reducir la precariedad del mismo. Cosa que parece que no se ha conseguido, si atendemos a los efectos que han producido las distintas reformas laborales, pudiendo sólo afirmar que han cumplido con la absorción de una buena parte de la nueva población activa. Pero, sin embargo, no ha contribuido a reducir la precariedad, ya que han fomentado la contratación temporal, que han conducido a una mayor rotación de los empleados, una contención de los puestos de trabajo, una mayor siniestralidad e insatisfacción, entre otras muchas cosas. Y todo esto puede tener efectos perjudiciales para el funcionamiento de la economía española. En principio, la generalización de la inestabilidad puede tener un impacto negativo sobre las decisiones de consumo de los hogares, contribuyendo a que el aumento del consumo privado sea inferior al que podría ser si la estabilidad de los empleos fuese mayor, con el consiguiente efecto nocivo sobre el crecimiento de la economía. Por otra parte, si una gran parte de los empleos que se crean duran poco y los empedados están insatisfechos por sus condiciones laborales, el resultado es una menor productividad, que si estas condiciones fueran otras. En este sentido, la existencia de incentivos para la creación de empleos estables puede resultar relevante. Las políticas que fomenten el empleo estable pueden ir desde las ayudas para la formación ocupacional en el caso de trabajadores menos cualificados hasta las bonificaciones a la contratación indefinida o la exención de cuotas de seguridad social en las empresas que ofrezcan contratos de larga duración a aquellos colectivos más desfavorecidos en términos de inestabilidad laboral, y tal vez, hacia este sentido tenían que haber ido las reformas laborales que se han producido.

Por tanto, no cabe duda, los importantes mecanismos de flexibilización en el mercado de trabajo que han impulsado las sucesivas reformas laborales, parece no haber conseguido los resultados esperados. Esto significa, que la evaluación del impacto y de los resultados de las reformas laborales habrían sido negativas en función de todos los datos aquí aportados a lo largo de este artículo, con lo cual, habría que cambiar el rumbo de las mismas para intentar buscar nuevas alternativas que pudieran arrojar efectos mejores a los que han presentado estas reformas laborales.

Bibliografía

ALONSO BORREGO, C y GALDÓN SÁNCHEZ, J. E. (2007), “La protección al empleo en España: Evolución y consecuencias”, en *Política Económica en España*, nº 837, julio-agosto, pp. 157/177.

ÁLVAREZ LLORENTE, G y MILES TOUYA, D. (2006), “El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales”, en *Revista Galega de Economía*, vol.15, nº 2, pp. 1/20.

AMUEDO, C. (2002) “Work safety in the context of temporary employment: The Spanish experience”, en *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 55, nº 2, pp. 262/285.

ARRANZ, J. M^a y GARCÍA SERRANO, C. (2004) ¿Qué ha sucedido con la estabilidad del empleo en España? Un análisis desagregado con datos de la EPA (1987/2003). Documentos de Trabajo. Departamento de Fundamentos de Economía e Historia Económica. Universidad de Alcalá de Henares. En: <http://www.revecap.com/encuentros/anteriores/viieea/autores/A/97.doc>

BAÑÓN i MARTÍNEZ, R. (2003) *La evaluación de la acción y de las políticas públicas*. Madrid, Díaz de Santos.

BERNALDO DE QUIRÓS, L y Martínez Rico, R. (2005) “El modelo económico español 1996-2004: Una revolución silenciosa”, en *Elcato.org*, 28 de octubre. En: <http://www.elcato.org/node/1370>

BOIX, P; ORTS, E; LÓPEZ, M. J.; y RODRIGO, F. (1997) “Trabajo temporal y siniestralidad laboral en España en el período 1988-1995”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 11, pp. 275-319.

CACHÓN, L y PALACIO, J. I. (1999) “Política de empleo en España desde el ingreso en la UE”, en MIGUÉLEZ, F y PRIETO, C. (coord.) *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI de España Editores, pp. 273/304.

JIMENO, J. F. (2002) *Demografía, empleo, salarios y pensiones. Documento de Trabajo 2002-04*. Madrid, Fundación de Estudios de Economía Aplicada.

LÓPEZ, D. (2003) “La reforma laboral como instrumento de una política empleo”, en *Análisis Laboral*, nº 20, pp.1/24.

MALO, M. A. y TOHARIA, L. (1997) “Economía y derecho del trabajo: las reformas laborales de 1994 y 1997”, en *Cuadernos Económicos*, nº 63, pp. 155/174.

PÉREZ INFANTE, J. I. (2007) “La reforma laboral de 2006 y el cambio en el siste-

ma de incentivos a la contratación indefinida en España”, en *Informes y Estudios*, nº 66, pp. 22/49.

POLAVIEJA, J. G. (1997) “¿Por qué es tan alta de empleo temporal? España en perspectiva comparada”, en *REIS*, nº 113, pp. 77/108.

RUIZ GALACHO, E. (2006) “Las reformas laborales en España (1977-2002)”, en *Laberinto*, nº 20, pp. 7/22.

SEGURA, J. (2001) “La reforma del mercado de trabajo español: Un panorama”, en *Revista de Economía Aplicada*, nº 25, pp. 157/190.

VALDÉS DAL-RÉ, F. (2005) *Estudio Introductorio: Veinticinco años de vigencia y de cambios. Estatuto de los Trabajadores. Edición conmemorativa del 25 aniversario*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[1] Informe del Banco de Bilbao de 1977

[2] En: <http://www.ifuturo.org/comun/ficheroBlog.asp?id=1566>