



Espacios Públicos

ISSN: 1665-8140

revista.espacios.publicos@gmail.com

Universidad Autónoma del Estado de México
México

Sánchez Medero, Gema

Las políticas de empleo en España: su evolución desde Francisco Franco hasta José L. Rodríguez
Zapatero

Espacios Públicos, vol. 14, núm. 32, septiembre-diciembre, 2011, pp. 8-30

Universidad Autónoma del Estado de México

Toluca, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67621319002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Las políticas de empleo en España: su evolución desde Francisco Franco hasta José L. Rodríguez Zapatero

Fecha de recepción: 21 de febrero de 2011

Fecha de aprobación: 28 de abril de 2011

*Gema Sánchez Medero**

RESUMEN

En este artículo hemos hecho referencia a cada una de las reformas laborales que se han emprendido en España desde finales del franquismo al segundo gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero. De esta manera, hemos podido especificar cuáles han sido sus objetivos y el papel que han jugado en cada una de ellas los distintos actores que han intervenido. Así, gracias a este análisis hemos podido proceder a evaluar los resultados e impactos positivos y negativos que han obtenido las mismas en el mercado laboral español, y para ello, nos hemos basado en las tasas de temporalidad, la tasa de población activa, el grado de satisfacción y los porcentajes de siniestralidad.

PALABRAS CLAVE: evaluación, impacto, reforma laboral, mercado laboral, trabajo, resultados.

* Doctora en Ciencias políticas y de la administración. Profesora de Ciencias políticas y de la administración en la Universidad Complutense de Madrid.

ABSTRACT

In this article, we present the case of the labor reforms undertaken in Spain starting at the end of Francisco Franco's regime until José Luis Rodríguez Zapatero's second government. We specify the objectives of the reforms, and the roles played by the actors involved. Thanks to this analysis, it was possible to evaluate the results and the positive or negative impacts obtained by the reforms in the Spanish labor market. To obtain those results, we base our study on temporality rates, which are labor force, degree of satisfaction, and labor accident.

KEY WORDS: evaluation, labor reform, labor market, job, results.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es sintetizar y evaluar las principales reformas del mercado de trabajo español realizadas desde 1974 a 2008. La evaluación del impacto trata de determinar si un programa público puede variar positivamente la situación de los actores afectados o que son objetos del mismo. 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 deben ser sometidas a un riguroso

proceso de evaluación se encuentran las vinculadas a los problemas del desempleo, que a su vez constituyen una de las principales preocupaciones de los ciudadanos en la mayoría de los países. Por tanto, la evaluación del impacto de las reformas laborales desarrolladas en España consistiría en medir si las acciones emprendidas han cumplido con los objetivos que perseguían. Por eso, en un primer momento analizaremos y determinaremos los objetivos y metas que han perseguido cada una de las reformas laborales, enmarcándolas naturalmente dentro de los planes estratégicos y, sobre todo, determinando el papel que han desempeñado cada uno de los actores participantes; y enseguida 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 podremos comprobar 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 establecer si se ha cumplido con lo programado o, por si lo contrario, han obedecido a otros intereses a los marcados en cada una de las reformas realizadas.

**LA EVALUACIÓN DE LAS
POLÍTICAS PÚBLICAS**

La creación de sistemas de evaluación de la gestión pública es un componente

crítico dentro de las propuestas de reforma del sector público. Aunque el tema de la evaluación de proyectos y programas públicos no es nuevo, la preocupación actual por la evaluación de la gestión pública se enmarca dentro de una agenda más amplia como es la reforma del Estado y la modernización de sus instituciones. Ahora ya no sólo se trata de gestionar y crear medidas, sino que hay que evaluar los resultados con base en la eficacia, la eficiencia, la calidad y la percepción de los usuarios. Esta nueva filosofía ha supuesto el paso de la administración pública burocrática a la gestión pública gerencial, lo que se ha denominado “neo-gerencialismo” o “nueva gestión pública”.

Evidentemente, esta dinámica está transformando radicalmente el tipo de soluciones articuladas y las prácticas de gestión para implementarlas (Campbell, 1997), y lógicamente también está afectando a los sistemas de evaluación que se aplican en el sector público. No es que se haya producido una reducción del Estado en términos cuantitativos, sino más bien se está dando una reorientación de sus prioridades presupuestarias (Osuna, 2004). Por tanto, no está disminuyendo la intervención estatal sino que ésta está sufriendo un cambio para ser más productiva y menos administrativa. Estamos, por tanto, en un momento donde se tiende a la reorientación económica y social del estado de bienestar, moderando para ellos sus fines redistributivos y de compensación de los desequilibrios, y acentuando su papel en la

competitividad internacional, el desarrollo tecnológico y la infraestructura de bienes y servicios (Osuna, 2004: 2).

En este nuevo contexto, la evaluación es aún más importante, sobre todo para valorar los resultados conseguidos y la estimación de los efectos que deberían tener los procesos de modernización y de reforma de la administración pública. No obviemos que las evaluaciones permiten a los responsables de una determinada acción incorporar las lecciones aprendidas sobre el proceso de implantación, lo que indudablemente contribuye a mejorar el procedimiento en un futuro, pero también la rectificación de posibles fallas durante la puesta en marcha de dicha acción. Aunque, al mismo tiempo, la evaluación de los resultados nos permitiría comprobar si se ha cumplido con los objetivos programados y si se ha llegado a resolver el problema que indujo a iniciar esa determinada acción, además de permitirnos introducir mejoras a la hora de conseguir los fines propuestos, o incluso, llevarnos a modificarlos.

Con la evaluación también podríamos ir más allá. Así, frente al esquema lineal que la considera como última fase del proceso de planificación, centrada exclusivamente en la valoración de los resultados del programa ya aplicado, la perspectiva holística, integradora, la incluye en todas sus etapas, desde la fase de detección de problemas y necesidades hasta la de ejecución y puesta en marcha del programa, con independencia

del momento en que se realice la evaluación (Osuna, 2004: 5).

La evaluación debe incorporarse, por tanto, desde el primer momento de la planificación, convirtiéndose en procesos relacionados y complementarios que caminan a la par (Osuna, 2004: 5).

El problema es que actualmente en la administración española el seguimiento se concibe como un proceso extraordinario que se practica determinadas ocasiones y ante requerimientos específicos, y además, la evaluación de impacto se reduce a una simple evaluación de resultados. Por eso, en este artículo intentaremos medir los efectos que han tenido cada una de las reformas laborales que se han llevado a cabo en España.

ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

Existe una abundante literatura sobre las consecuencias que tiene una legislación laboral protectora sobre el comportamiento del mercado de trabajo. Una primera línea de estudio se basa en que los costes del despido tienen efectos negativos sobre el empleo y la tasa de actividad, y efectos positivos sobre el desempleo (Addison y Grosso, 1996). Aunque también es cierto que la magnitud de dicho efecto varía en función del tipo de trabajadores. Otros, como Burgess, Knetter y Michelacci (2000) evalúan los efectos de la legislación de protección al empleo sobre la velocidad de ajuste del empleo y del output,

utilizando datos longitudinales de los siete países más grandes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) desagregados por industrias. De esta manera, demuestran que el empleo en los países con menor nivel de protección se ajusta más rápido a la situación de la economía. Bover, García-Perea y Portugal (2000) intentan explicar por qué las tasas de desempleo en España y Portugal difieren tanto, a pesar de la enorme similitud en las instituciones laborales de ambos países. Los principales factores que explican la mayor tasa de desempleo en España parecen ser la reducida flexibilidad salarial junto con un sistema de seguro de desempleo mucho más generoso.

Otros alegan que las rigideces institucionales están asociadas a altos niveles de paro, por:

- 1) La protección generosa y duradera del paro, más la ausencia de presión sobre el parado para que acepte una oferta de empleo y la inexistencia de políticas de formación;
- 2) Un fuerte grado de sindicalización, unido a una negociación salarial colectiva no coordinada, y
- 3) Una elevada cuña fiscal sobre el trabajo, o un alto salario mínimo unido a elevadas cotizaciones a la Seguridad Social (Segura, 2001: 161).

Dentro del análisis de la protección al empleo es muy importante otra línea de investigación: los flujos de creación y destrucción. En el contexto español, cabe destacar los artículos de Dolado y Gómez (1995), García Serrano y Malo Ocaña

(1997), Ruano (2000) y Díaz-Moreno y Galdón-Sánchez (2000), quienes estudian los procesos de creación y destrucción de empleo para la economía española, llegando casi todos ellos a la siguiente conclusión: en un mercado laboral con un nivel de protección al empleo tan alto como el español, la existencia de estos flujos tan elevados se justifica por la generalización de los contratos temporales. Por otra parte, también hay diversos trabajos empíricos que estiman ecuaciones para la demanda de empleo basados en modelos dinámicos con costes de ajuste. Otra línea alternativa de investigación se ha centrado en el estudio de los efectos de los costes de despido en el empleo utilizando la calibración de modelos teóricos.

Otro enfoque es el que se basa en la idea de que la explicación de las tasas de paro requiere el análisis de las interacciones entre *shocks* e instituciones laborales. La idea fue apuntada por Bean (1994) señalando que si la rigidez de los salarios reales y las variaciones del paro a corto plazo eran de parecida importancia en Estados Unidos y en la Unión Europea (UE), y la diferencia se encontraba en la persistencia del desempleo, el elemento crucial de diferenciación entre ambas áreas económicas tenía que encontrarse en los mecanismos de propagación que conducían a que similares *shocks* temporales tuvieran efectos distintos sobre el nivel de equilibrio del paro.

Pero también es cierto que algunas instituciones laborales pueden dificultar el ajuste de los salarios reales ante *shocks*, como

la disminución de la productividad total de los factores. Las instituciones que reducen el efecto del desempleo sobre los salarios reales favorecen la persistencia del desempleo, lo que, por ejemplo, indica que si los parados de larga duración no presionan a la baja sobre los salarios, crecerá la persistencia del desempleo; o que las instituciones que fomentan el paro de larga duración entre los jóvenes no cualificados, aumentan la persistencia del desempleo ante un desplazamiento de la demanda de trabajadores hacia mayores cualificaciones (Segura, 2001: 162, 163).

Las enseñanzas desde el punto de vista de la valoración de las reformas del mercado de trabajo de estos desarrollos teóricos y empíricos parecen claras. Ni las rigideces institucionales ni los *shocks* generalizados ni las especificidades nacionales de las políticas de demanda, son capaces de explicar por sí solas la persistencia del desempleo en las economías de la UE ni de España (Segura, 2001: 162). Sólo es posible con la interacción de todos los elementos.

METODOLOGÍA

Nuestro análisis abarca un periodo de seguimiento de 25 años, que va desde el final de la dictadura franquista hasta el segundo gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero (Partido Socialista Obrero Español, PSOE). De esta manera podremos determinar hacia dónde han evolucionado las políticas de

empleo en España, y cómo han influido en la misma en los distintos ejecutivos que han gobernado durante la democracia.

Para ello, en un primer momento recurrimos a una buena parte de la bibliografía existente sobre evaluación del impacto, porque nuestra intención fue conocer los efectos que habían producido y los objetivos que habían conseguido en nuestro mercado laboral las distintas medidas sobre fomento de empleo y contratación aprobados por los diferentes ejecutivos.

En segundo lugar, realizamos una revisión exhaustiva de toda la normativa existente sobre las distintas reformas laborales que se han emprendido en España. De esta manera, podremos determinar los papeles que han jugado en cada momento los diferentes actores implicados en este tipo de políticas, además de fijar y analizar los cambios normativos que han tenido lugar durante el periodo de estudio seleccionado.

En tercer lugar, hemos acudido a los Anuarios de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, y las Encuestas de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística, para poder evaluar los efectos positivos y negativos que han tenido las distintas reformas en el mercado laboral, de tal manera que podremos determinar si se han cumplido los objetivos de las mismas. Pero eso sí, teniendo en cuenta, además, los factores del entorno económico, político y social en el que se ha realizado cada una de ellas.

LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA, UNA SUCESIÓN DE MODIFICACIONES DE LA NORMATIVA LABORAL (1974/2008)

Desde comienzos 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 UE y que triplica la media de la OCDE. En 2009 las tasas de desempleo se situaron en 17% y, como vemos, con una elevada tasa de paro. Este fuerte crecimiento del desempleo se ha explicado, debido al crecimiento de la población activa, por factores relacionados con las características estructurales de la economía española, por 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).

a) Reformas laborales (1974-1979)

Durante el régimen franquista, el mercado de trabajo fue seguramente el más intervenido de todos los mercados españoles. No es de extrañar por qué 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 actualmente. 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, se obligaba a los empresarios a la readmisión. En definitiva, las reglamentaciones de trabajo franquista y la “famosa” Ley de Relaciones Laborales¹ de abril de 1976 fomentaron la estabilización y la protección del trabajador, sin suponer, por ello, una menor productividad, sino todo lo contrario.

Si nos fijamos en los números de esta época, se podría señalar que el Producto Interno Bruto (PIB) creció a una tasa media anual de 6.6, la productividad *per capita* lo hizo a 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 ésta 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 mejores 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 al instaurarse el primer gobierno de Adolfo Suárez, presionó 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.²

Por ello los empresarios lograron que se aprobara un lote de medidas decretadas el 8 de octubre de 1976 y el Decreto-Ley sobre Relaciones del Trabajo (4 de marzo de 1977),³ y que en los Pactos de la Moncloa (octubre de 1977) se contemplaran, 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 de 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. Pero esto no sólo ocurría en España sino que en Europa seis países también se inclinaron por la liberalización en el uso de los contratos temporales. Por ejemplo, Francia desreguló la utilización de los contratos temporales al levantar las limitaciones existentes para emplear este tipo de contratos y la duración de los mismos.

b) Reformas laborales (1980-1991)

Posteriormente, las cortes aprobaron 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, implicó una modificación sustancial en relación con la regulación y las instituciones laborales del franquismo y supuso el establecimiento de un sistema moderno de negociación colectiva comparable al resto de los países europeos; 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 uno a tres 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.

No olvidemos que durante estos años España ha experimentado una transformación política, que en términos económicos, ha tenido reflejo en una apertura creciente que culminó con la entrada en la CEE en 1986 y en el Sistema Monetario Europeo (SME) en 1988. El problema es que si bien dinamizó el empleo y facilitó los ajustes de plantilla, generó un problema de dualización y segmentación del mercado de trabajo (Segura, 2001: 168).

c) Reformas laborales (1992-1996)

Aprovechando la recesión económica de 1992, el gobierno lanzó una nueva 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 retocaron las prestaciones del seguro del paro y se dictaron 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 el número de 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 seis 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. 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, prácticamente sin derecho alguno y con salarios más bajos, eso sí, tenían trabajo, aunque precario. Las empresas, por el contrario, disponían de trabajadores baratos, con plena disponibilidad, sin tener prácticamente derechos y fácilmente reemplazables.

Una reforma, por otra parte, fue adoptada por el gobierno socialista sin el consenso de los interlocutores sociales y con la firme oposición de las organizaciones sindicales. El 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).

d) Reformas laborales (1997-2005)

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 de 40-60%; se eliminaron los incentivos a la contratación temporal; se clarificaron las circunstancias en que era posible 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 la Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y el gobierno, así como con la oposición de las organizaciones empresariales, se introdujeron importantes cambios en materia de contratación a tiempo parcial, entre los que cabría destacar: el establecimiento de un límite máximo (77% de la jornada a tiempo completo) para que el trabajo pueda considerarse parcial,

la exigencia que el contrato especificara 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 fueron: 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 ampliaron los colectivos de trabajadores que podían acogerse a ellos y se crearon los contratos de inserción laboral. Luego los dos sindicatos (UGT y CCOO) y la patronal firmarían el 20 de diciembre de 2001 el Acuerdo Interconfederal de la Negociación Colectiva, 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 el hecho y depositaba rápidamente la indemnización en 48 horas, el recorte de la percepción de las prestaciones mediante la pérdida de periodos contributivos, etc. (Ruiz, 2007: 19).

La reacción de los dos grandes sindicatos españoles CCOO y UGT fue la convocatoria de una huelga general respecto a ciertas 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 3.6%

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 de 78.2% en 1995 a 86% 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).

e) Reforma laboral (2006)

La última reforma laboral llevada a cabo en mayo de 2006, pretendía impulsar la contratación indefinida, perfeccionar la contratación temporal y mejorar la protección por desempleos para mejorar 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 bonificaron y estimularon 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 fomentaron las actuaciones del Sistema Nacional de Empleo. Pero el resultado no fue el esperado, tal vez porque no se abordaron 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.

EFFECTOS Y REPERCUSIÓN DE LAS REFORMAS LABORALES EN EL MERCADO LABORAL

Analizaremos 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 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.

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, 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 extraña, 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, llama la atención comprobar que la tasa de empleo temporal entre los profesionales sea 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 nuestra evaluación, vamos 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, hemos elaborado una tabla en la que se hace referencia a los contratos temporales e indefinidos que se han realizado durante 1985-2005. Si observamos los datos que nos ofrece la tabla 1, podemos comprobar que 90% de los contratos que se han efectuado en España durante estos años, son temporales; mientras que los indefinidos sólo llegan a suponer, en el mejor de los casos, 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 14 (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 con base en datos de la Encuesta de Población Activa.

Además, habría que 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 cómo, año tras año, aumenta el número de contratos temporales, y de ahí, por ejemplo, 95.29% de los contratos registrados que se realizaron en 1993 fueran temporales, y así al finalizar al año, estos llegaron a suponer 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 de 186 por ciento.

Empero, será con la reforma de 1997 cuando se logre un mayor crecimiento de los contratos indefinidos, gracias a nuevo tipo de 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 año 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 incrementándose, pero también lo hicieron los indefinidos, aunque estos últimos en menor proporción que tras la anterior reforma de 1997.

Tabla 2
EVOLUCIÓN DE ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS (EN MILES)

	1984	1990	1993	1994	1997	1998	2001	2006
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
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
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

FUENTE: elaboración propia con base en datos de la Encuesta de Población Activa.

Por lo tanto, se puede decir que las reformas cumplieron con su objetivo de crear empleo, pero a la vez generaron otro nuevo problema: el número de contratos temporales. Así, las reformas laborales no han terminado con la precariedad sino que la han fomentado. La idea era que el mercado laboral español se sensibilizara de la coyuntura económica, tanto para adaptarse a los momentos de crecimiento económico con la creación de nuevos puestos de trabajo, como para destruirlos fácilmente en momentos de recesión económica.

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 observamos 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, lo que es algo positivo.

Los parados llegaron a los 3.4 millones, cifras elevadísimas, más aun cuando las reformas laborales realizadas hasta entonces, precisamente, trataban de evitar esta tasa de desempleados. La causa la podemos encontrar en la incorporación de la mujer y las primeras cohortes del “baby boom”, la deslocalización de la producción con destino a los países asiáticos, y la recesión económica internacional y nacional.

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 las reformas 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 de 3.4%. Además, hay que considerar que durante esta etapa expansiva se produjo una importante 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 de 4.6% en 1993 a 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 2 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, no llegaríamos a la misma conclusión si nos fijásemos en las tasas de desempleo por las que ha atravesado España, válganos de ejemplo que actualmente la misma se sitúa en 17 por ciento.

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 a estar estrechamente ligada a las características de la contratación. Además, para medir la eficacia de las reformas no podemos centrarnos sólo en la evolución del número de contrato, sino también en

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, como acabamos de comprobar, es la predominante en los contratos de nueva creación, fue 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 consiguieron que la contratación temporal no creciera sino que, además, contribuyeron 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 acababan 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 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 y, por tanto, en la calidad del empleo y en la productividad. De esta manera, 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.

La siniestralidad, como podemos ver en la tabla 4, se ha incrementado, aunque no ha sido constante. Se pueden 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 1 027.067 en 2007.

La explicación la podemos encontrar en la alta tasa de temporalidad, que va pareja a la contratación de 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

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 con base en datos de los Anuarios de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

accidentes laborales. Si hubiéramos 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 nos hubiéramos adentrado en la edad de los siniestrados, también podríamos ver cómo ésta afecta 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)

<i>Año</i>	<i>Accidentados</i>
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 con base en datos del INE.

Todo esto está conduciendo a que los trabajadores estén más desmotivados y menos satisfechos laboralmente. Lo cual, 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 el 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

<i>Contratos</i>	<i>Satisfechos</i>	<i>Insatisfechos</i>
Total	7.6	19.1
Contrato temporal	3.2	27.3
Contrato indefinido	9.4	10.3

FUENTE: elaboración propia, con base en datos de las Encuestas de Población Activa.

De acuerdo con los datos que nos aporta la tabla 5, la falta de estabilidad en el empleo ejerce una influencia negativa sobre la satisfacción de los trabajadores. Dado que 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 que un factor de satisfacción. Así, mientras que 7% de los asalariados satisfechos mencionan la estabilidad laboral como uno de los principales motivos de su satisfacción, 19% de los insatisfechos aluden a la falta de estabilidad laboral como una de las principales causas de su insatisfacción (Álvarez, 2006: 4).

La empleabilidad es otro factor que influye en el grado de satisfacción de los trabajadores. Así, cuanto mejores sean las condiciones laborales, mayor será el grado de satisfacción, y viceversa. En la encuesta anual de satisfacción laboral y calidad de vida, realizada en 2007 por la empresa Worldwide Executive Search⁴ 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

han generado las reformas laborales es de mayor insatisfacción y frustración entre los trabajadores.

CONCLUSIONES

Las reformas laborales estudiadas sólo han conseguido una parte de los objetivos propuestos en un principio. Los datos expuestos demuestran que la reforma de 1984, durante los siete primeros años, consiguió uno de los principales objetivos, disminuir la tasa de paro impulsando la contratación temporal. No obstante, 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 han llevado a cabo.

Sin embargo y pese a que la contratación indefinida no creció, la tasa de paro continuó en niveles muy elevados. Después, la de 1997 sí consiguió 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 efectos menos positivos que la de 1997, lo mismo que la de 2006, pues continuó aumentando la contratación indefinida y el número de ocupados, aunque a un ritmo menor. No obstante, si por algo se han 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 completamente diferentes. Como hemos podido comprobar, el gobierno con independencia de su signo ha entablado reformas laborales que han ido encaminadas a reducir las tasas de desempleo, aunque para ello tuvieran que introducir medidas dirigidas a recortar los derechos de los trabajadores.

Y para alcanzar algunos de sus objetivos se han plegado en muchos de los casos a los intereses de las organizaciones patronales. Los empresarios siempre justifican que la fuerte rigidez del mercado laboral español es culpable de los altos porcentajes de parados, y 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 de

Estados Unidos. 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 empeorado 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, pues sólo han absorbido una buena parte de la nueva población activa.

Sin embargo, no ha contribuido a reducir la precariedad, ya que han fomentado la contratación temporal, la cual ha conducido a una mayor rotación de los contratados, 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 trabajos fuese mayor, con el consiguiente efecto nocivo sobre el crecimiento de la economía. Por otro lado, si una gran parte de los empleos que se crean duran poco y los trabajadores 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 parecen no haber conseguido los resultados esperados. Esto significa que los resultados de las reformas laborales habrían sido negativas en función de todos los datos 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.

NOTAS

¹ La Ley de Relaciones Laborales concebía, por tanto, los contratos de trabajo de duración determinada como “excepciones” al principio de estabilidad en el empleo, ya que por un lado, el artículo 35 imponía una restricción al despido libre pagado, y por otro, impedía claramente el despido improcedente obligando a los empresarios a la readmisión (Ruiz, 2006: 9).

² Informe del Banco de Bilbao de 1977.

³ Se introducía como causa objetiva de despido la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones tecnológicas o las necesidades de la empresa, en <http://www.ifuturo.org/comun/ficheroBlog.asp?id=1566>

⁴ La Ley de Relaciones Laborales concebía, por tanto, los contratos de trabajo de duración determinada como “excepciones” al principio de estabilidad en el empleo, ya que, por un lado, el artículo 35 imponía una restricción al despido libre pagado, y por otro, impedía claramente el despido improcedente obligando a los empresarios a la readmisión (Ruiz Galacho, 2006: 9).

BIBLIOHEMEROGRAFÍA

Addison, Jhon. T. y Jean-Luc. Grosso (1996), “Job Protection and Employment: Revised

- Estimates”, en *Industrial Relations*, núm. 35, United Kingdom, pp. 585-603.
- Álvarez Llorente, Gema y Daniel Miles Touya (2006), “El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales”, en *Revista Galega de Economía*, vol. 15, núm. 2, Santiago de Compostela, pp. 1-20.
- Bean, Charles R. (1994), “European unemployment: A Surrey”, en *Journal of Economic Literature*, núm. 32, EE.UU., pp. 573-619.
- Bernaldo de Quirós, Lorenzo y Ricardo Martínez Rico (2005), “El modelo económico español 1996-2004: Una revolución silenciosa”, en <http://www.elcato.org/node/1370>, consultado el 28 de octubre.
- Bover, Olympia, Pilar García Perea y Pedro Portugal (2000), “Labor Market Outliers: Lessons from Portugal and Spain” en *Economic Policy*, núm. 31, EE.UU., pp. 381-428.
- Burgess, Simon, Michael Knetter y Claudio Michelacci (2000), “Employment and Output Adjustment in the OECD: A Disaggregate Analysis of the Role of Job Security Provisions”, en *Economica*, núm. 67, Reino Unido, pp. 419-435.
- Cachón, Lorenzo y José Ignacio Palacio (1999), “Política de empleo en España desde el ingreso en la UE”, en Faustino Miguélez, Carlos Prieto y Óscar Rebollo (Dir y coord.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 273-304.
- Campbell, Tim E. (1997), *Innovations and risk taking. The engine of reform in Local Government in Latin America and the Caribbean*, EE.UU., The International Bank for Reconstruction and Development y The World Bank.
- Díaz-Moreno, Carlos y José. E. Galdón-Sánchez (2000), “Job Creation, Job Destruction and the Dynamics of Spanish Firms”, en *Investigaciones Económicas*, núm. 24, España, pp. 545-561.
- Dolado, Juan José y Ramón Gómez (1995), “Creación y destrucción de empleo en el sector privado manufacturero español: un análisis descriptivo”, en *Investigaciones Económicas*, núm. 19, pp.371-393, en http://lnx.fantasticimages.net/drupal/sites/default/files/Estatuto_Trabajadores_1.pdf
- García Serrano, Carlos y Miguel Ángel Malo (1997), “Movilidad de trabajadores y de puestos de trabajo en empresas españolas grandes”, en *Moneda y Crédito*, núm. 205, España, pp. 103-133.
- Malo, Miguel Ángel y Luis Toharia (1997), “Economía y derecho del trabajo: las reformas laborales de 1994 y 1997”, en *Cuadernos Económicos*, núm. 63, España, pp. 155-174.

- Osuna, José Luis (2004), "Nuevas instituciones y prácticas de evaluación para la administración pública" en IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago de Chile.
- Pérez Infante, José Ignacio (2007), "La reforma laboral de 2006 y el cambio en el sistema de incentivos a la contratación indefinida en España", en *Informes y Estudios*, núm. 66, España, pp. 22-49.
- Polavieja, Javier G. (2006), "¿Por qué es tan alta de empleo temporal? España en perspectiva comparada", en *REIS*, núm. 113, España, pp. 77-108.
- Ruano Pardo, Sonia (2000), "Creación y destrucción bruta de empleo en las empresas industriales españolas", en *Investigaciones Económicas*, núm. 24, España, pp. 563-584.
- Ruiz Galacho, Encarna (2006), "Las reformas laborales en España (1977-2002)", en *Laberinto*, núm. 20, Primer Cuatrimestre, España, pp. 7-22.
- Segura Sánchez, Julio (2001), "La reforma del mercado de trabajo español: Un panorama", en *Revista de Economía Aplicada*, vol. 9, núm. 25, España, pp. 157-190.
- Valdés Dal-Ré, F. (2005), "Estudio Introductorio: Veinticinco años de vigencia y de cambios", en *Estatuto de los Trabajadores. Edición conmemorativa del 25 aniversario*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pp. 13-83.