

Un lustro da reforma laboral española  
de 2012 e os seus efectos  
no mercado de traballo:  
precarización vs. creación de emprego

*Five Years of Spanish Labour Reform and its  
Labour Market Effects: Precarisation vs. Job Creation*

---

JOSÉ PICATOSTE

Departamento de Estructura Económica e Economía do Desenvolvemento,

Universidade Autónoma de Madrid

<jose.picatoste@uam.es>

Recibido: 19/06/2017

Aceptado: 14/07/2017

## Resumo

Neste traballo analízanse os efectos da reforma laboral que se acometeu en España en 2012 para lle facer fronte á crise económica. Cinco anos despois a economía comeza a recuperarse, pero os efectos desta reforma configuran un novo escenario canto ás relacións laborais e a situación dos traballadores, coa precariedade, as desigualdades e a pobreza laboral como consecuencias adversas.

Mediante unha metodoloxía de análise estatística descritiva, neste traballo presentamos e estudamos a evolución dos datos do mercado de traballo e doutras variables macroeconómicas como indicadores da deterioración da situación dos traballadores en España desde a reforma laboral. As conclusións indican que hai un efecto depresivo sobre as rendas do salario que limita a capacidade de compra e frea a recuperación efectiva do consumo de bens no medio ou longo prazo. Debúxase, xa que logo, unha situación de desigualdades sociais incompatible coa sociedade do benestar, que impide unha recuperación equilibrada da demanda interna.

**Palabras chave:** mercado de traballo, reforma laboral, pobreza laboral, desigualdade.

## Abstract

*This paper analyses the effects of Spanish labour reform, undertaken in 2012, for facing the economic crisis. Five years later, the economic environment begins to recover, but the effects of this reform conduct to a new scenario in labour relations and the situation of workers. The precariousness, the inequalities, and the working poverty are some of the adverse consequences.*

*Through a descriptive statistical analysis methodology, the evolution of labour market data and other macroeconomic variables is presented and studied as indicators of the deterioration of the situation of workers in Spain, from this labour reform. The findings indicate that there is a depressive effect on wage income which limits the purchasing power and inhibits the effective recovery of the consumption of goods in the medium or long term. Moreover, a situation of social inequalities is drawn and this is not compatible with the welfare society. In addition, this situation prevents a balanced recovery of domestic demand.*

**Keywords:** Labour market, Labour reform, Labour poverty, Inequality.

## 1. Introducción

A perda de competitividade sufrida pola economía española a raíz da tendencia á alza dos custos laborais durante o *boom* inmobiliario levou o país a realizar unha política de desvalorización interna<sup>1</sup>, cuxo obxectivo non foi outro que minorar o tipo de troco real a partir dunha redución dos prezos nacionais con respecto aos estranxeiros. O tipo de troco real pódese interpretar como a relación entre o prezo relativo dos bens e servizos producidos no estranxeiro e o prezo nacional deses mesmos bens e servizos, e vén dado pola seguinte expresión:

$$\varepsilon = E_{(\text{€}/\$)} \times \frac{P^*(\$)}{P(\text{€})}$$

Onde:

E é o tipo de troco nominal.

P\* é o nivel de prezos no estranxeiro.

P é o nivel de prezos nacionais.

Deste xeito, como vemos, o tipo de troco real dependerá de dúas clases de factores: dunha parte, os vinculados á evolución do tipo de troco nominal; e, da outra, os factores que subxacen á fixación dos prezos nas empresas do país e nas do estranxeiro, isto é, basicamente, o grao de competencia nos mercados e os custos laborais unitarios<sup>2</sup>.

Se un país perde competitividade nunha zona de integración monetaria, o xeito de recuperala é conseguir ben unha redución dos custos laborais unitarios, con incrementos da produtividade superiores aos dos salarios; ou ben unha redución das marxes de beneficios empresariais, cun aumento da competencia nos mercados de bens e servizos. En calquera caso, a desvalorización interna non ten efectos rapidamente, senón que se

<sup>1</sup> A desvalorización monetaria non era unha opción, xa que España, ao formar parte dunha comunidade económica cunha moeda única, non podería facela de forma independente ao resto de países membros.

<sup>2</sup> O custo laboral é o gasto en que incorre o empregador pola utilización do factor traballo, ou, dito doutro xeito, a relación entre os salarios e a produtividade. O custo laboral total por traballador/a inclúe os seguintes elementos:

a) Custos salariais: o salario bruto percibido, que abrangue todas as remuneracións, tanto en metálico como en especie, aboadas aos traballadores pola prestación profesional dos seus servizos laborais por conta allea (salario base, complementos salariais, horas extraordinarias, pagamentos extraordinarios e atrasos).

b) Custos non salariais, como as cotizacións á Seguridade Social, cotizacións voluntarias etc.

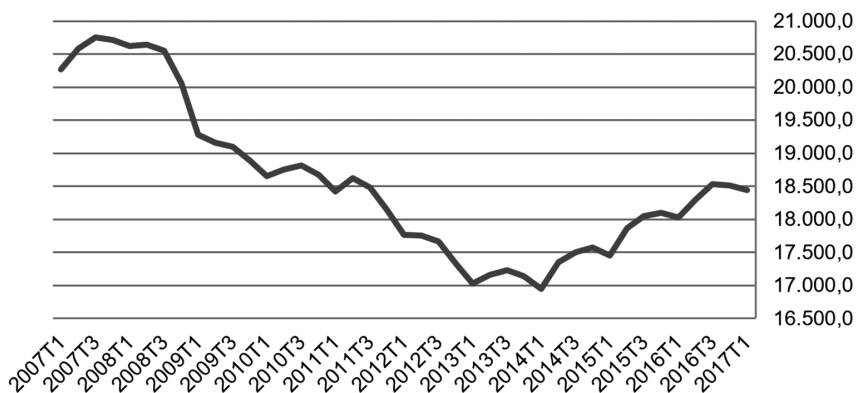
trata dun proceso longo e complexo, no transcurso do cal os axentes ven minguadas as súas posibilidades.

## 2. Consecuencias da crise económica e recomendacións da Unión Europea

A crise económica que se iniciou no sector financeiro en agosto de 2007, e que axiña atinxiu o ámbito mundial co crac bolsista provocado pola caída de Lehman Brothers en setembro de 2008, puxo de relevo as debilidades do mercado laboral español e aínda afecta a todas as economías occidentais. Como precedente cabe citarmos, quizais, a Gran Depresión de 1929.

España destruíu máis emprego, e con máis celeridade, que as principais economías europeas. Os datos da Enquisa de poboación activa do Instituto Nacional de Estatística (INE) do cuarto trimestre de 2011 evidenciaban a situación: a cifra de paro situábase en 5 273 600 persoas, cun incremento de 295 300 persoas respecto ao trimestre anterior e de 577 000 respecto ao cuarto trimestre de 2010. A taxa de paro subira 1,33 puntos respecto do terceiro trimestre e chegara ao 22,85%, mentres que o número de ocupados era de 18,15 millóns de persoas (Gráficos 1 e 2)<sup>3</sup>.

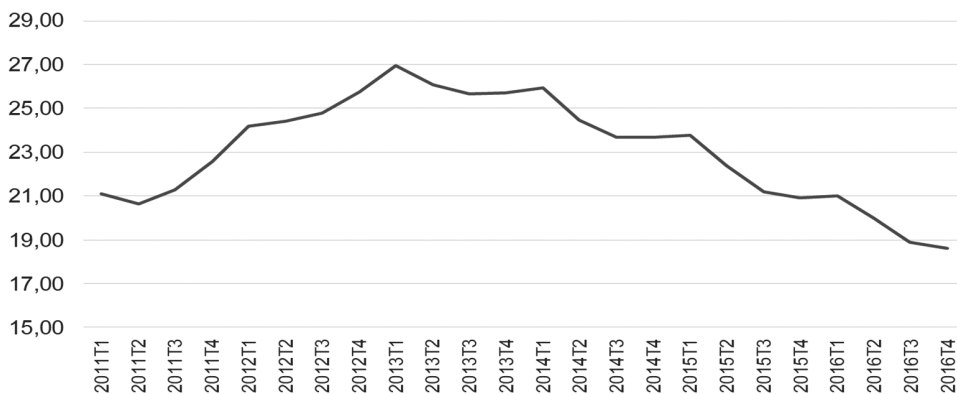
**Gráfico 1. Ocupados en España (millóns de persoas)**



**Fonte:** elaboración propia con base en datos do INE ([www.ine.es](http://www.ine.es))

<sup>3</sup> De feito, na chamada Gran Recesión 2.0 a fenda existente entre sexos no tocante ao acceso ao traballo chegou a diminuír de xeito notable, pois afectou dun modo particularmente intenso á poboación masculina, dadas as características sectoriais da crise (Ruesga Benito e García, 2014).

**Gráfico 2. Taxa de paro (% sobre a poboación activa)**



**Fonte:** elaboración propia con base en datos do INE ([www.ine.es](http://www.ine.es))

As presións dos mercados financeiros sobre a Zona Euro e a débeda pública española, amais das recomendacións da Unión Europea (UE)<sup>4</sup>, fixeron imprescindible abordar as deficiencias estruturais do mercado laboral para iniciar a recuperación da economía española.

Por outra banda, o 5 de agosto de 2011 o daquela presidente José Luís Rodríguez Zapatero recibiu na Moncloa unha carta asinada conxuntamente polo presidente do Banco Central Europeo (BCE), Jean-Claude Trichet, e o gobernador do Banco de España (BE), Miguel Ángel Fernández Ordóñez, en que se detallaban as principais medidas que o Goberno español debía tomar e que, en síntese, eran as que recollemos na seguinte táboa (Guindal, 2012):

<sup>4</sup> Plasmadas na Recomendación do Consello do 12 de xullo de 2011, relativa ao Programa nacional de reforma 2011 de España, e pola cal se emite un ditame do Consello sobre o Programa de estabilidade actualizado de España (2011-2014).

**Táboa 1. Medidas propostas polo BCE e o BE para afrontar a crise**

1	Reforma da negociación colectiva que implique unha efectiva descentralización da negociación salarial
2	Abolición das cláusulas de indexación dos salarios coa inflación
3	Adopción de medidas especiais para fomentar a moderación salarial no sector privado
4	Creación dun contrato de traballo excepcional cun custo de despedimento moi baixo para aplicar durante un período de tempo limitado
5	Eliminación de todas as restricións á concatenación dos contratos temporais
6	Posta en práctica de medidas adicionais de consolidación fiscal superiores ao 0,5% do PIB, para garantir o cumprimento do obxectivo de finalizar o ano 2011 co déficit do 6% sinalado no Plan de estabilidade
7	Estritos controis sobre os orzamentos das comunidades autónomas e dos concellos
8	Introdución dunha nova regulamentación do gasto que limite o seu incremento ao crecemento tendencial do PIB español

Fonte: Guindal (2012)

### 3. A reforma do mercado de traballo

As eleccións do 20 de novembro de 2011 propiciaron a aparición dun novo goberno liderado por Mariano Rajoy Brey, unha de cuxas primeiras medidas foi promulgar o Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, que se coñeceu como «a reforma laboral». Segundo a exposición de motivos, concorían as circunstancias de extraordinaria e urxente necesidade que esixe o artigo 86 da Constitución española para usar esta figura xurídica, pois as decisións xa tomadas reveláranse insuficientes e ineficaces para conseguir crear emprego.

A reforma do mercado laboral, con que se buscou cumprir as recomendacións feitas ao anterior executivo desde as institucións europeas, foi formulada para crear un marco laboral máis semellante ao existente no resto de Europa, amais de mellor preparado para afrontar o cambio de modelo produtivo en España, que xa non podería estar baseado na construción e o turismo como principais motores da economía (Guindal, 2012).

Porén, xa se viñeran impulsando cambios a prol dunha maior flexibilidade no marco das relacións laborais. No caso español, os diagnósticos previos ás reformas deste período de recesión coinciden en apuntar á rixidez salarial como principal causa do desequilibrio no mercado de traballo (Ortega e Peñalosa, 2012), por iso a negociación colectiva foi un elemento central nas reformas.

**Táboa 2. Principais reformas da lexislación laboral no período da Gran Recesión 2.0**

Norma	Data	Modificacións introducidas
<b>RDL 2/2009</b>	06/03/2009	Medidas extraordinarias para o mantemento e fomento do emprego, e a protección das persoas desempregadas
<b>Lei 35/2010</b>	17/07/2013	Abre camiño ao abaratamento do despedimento
<b>RD 7/2011</b>	10/06/2011	Medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva
<b>RDL 2/2012</b> <b>Lei 3/2012</b>	11/02/2012 06/07/2012	Abarata e facilita o despedimento, acaba coa a ultraactividade dos convenios, facilita a desvinculación dos convenios
<b>RDL 4/2013</b> <b>Lei 11/2013</b>	22/02/2013 26/07/2013	Medidas de apoio aos emprendedores e de estímulo do crecemento e da creación de emprego
<b>Lei 23/2013</b>	23/12/2013	Reguladora do factor de sustentabilidade e do índice de revalorización do sistema de pensións da Seguridade Social
<b>RDL 3/2014</b>	28/02/2014	Medidas urxentes para o fomento do emprego e a contratación indefinida
<b>RDL 8/2014</b>	14/07/2014	Medidas urxentes para o crecemento, a competitividade e a eficiencia
<b>RD 16/2014</b>	19/12/2014	Programa de activación do emprego e itinerarios individuais e personalizados para as persoas desempregadas

Fonte: Ruesga Benito (2016)

Aprobado en plena recesión, como dicíamos, o Real decreto lei 3/2012 tiña por obxectivo principal cambiar a flexibilidade externa das empresas pola flexibilidade interna; é dicir, buscar a maneira de que as crises económicas comporten menos destrución do emprego e máis redución de soldos. Segue, por tanto, a mesma dirección que a reforma de 2010, malia resultar moito máis intensa (Malo, 2015). Así mesmo, era a súa finalidade expresa fomentar o emprego e acabar cun dos grandes males do mercado de traballo español, isto é, o excesivo peso da contratación temporal fronte á contratación indefinida.

De igual maneira, tiña outro obxectivo menos explícito que era minorar os custos laborais unitarios mediante unha desvalorización salarial, probablemente o efecto máis notorio da reforma laboral de 2012. A devandita desvalorización reflectiuse efectivamente na diminución dos custos laborais unitarios, mais tamén no retroceso, mesmo, dos salarios monetarios e nunha perda do poder adquisitivo dos traballadores. Podemos dicir, de feito, que contribuíu de forma moi notable á maior desigualdade de rendas que se produciu en España nos últimos anos (Pérez Infante, 2016). Deseguida trataremos as súas principais características, a grandes trazos.

### **a) Maior facilidade para o despedimento e despedimento menos custoso para a empresa**

- Redúcese a indemnización do despedimento improcedente, que pasa a ser, en todos os contratos indefinidos, de 33 días por ano, cun límite de 24 mensualidades (antes era de 45 días por ano, cun límite de 42 mensualidades).
- Muda o réxime xurídico do despedimento colectivo (expediente de regulación de emprego, ERE). Unha das novidades reside na supresión da necesidade de autorización administrativa, mantendo a esixencia comunitaria dun período de consultas, mais sen que sexa obrigatorio un acordo cos representantes dos traballadores para proceder aos despedimentos.
- Inclúese como causas que xustifican o despedimento as causas económicas (tres trimestres consecutivos con caídas nos ingresos), técnicas, organizativas ou produtivas.

### **b) Medidas relativas ás modalidades de contratación**

- Reforma do contrato a tempo parcial, en que pasa a admitirse a realización de horas extraordinarias, as cales se incluírán na base das cotizacións sociais.
- Modifícase a ordenación do traballo a domicilio para dar acollida ao traballo a distancia, baseado no uso intensivo das novas tecnoloxías (teletraballo).
- Refórmase o marco regulador das empresas de traballo temporal (ETT) para autorizalas a operar como axencias de colocación.
- Acéptase a formación profesional como dereito individual e recoñéceselles aos traballadores un permiso retribuído con fins formativos. Tamén se lles recoñece o dereito a unha formación profesional dirixida á súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo.
- Modificacións no contrato para a formación e a aprendizaxe.

### **c) Cambio de equilibrios entre as partes da relación laboral**

- Medidas que afectan á negociación colectiva e conducen os traballadores ao concerto individual das súas condicións de traballo:
  - Facilitáselles ás empresas non aplicar os convenios colectivos, alén de modificar, entre outros aspectos, a xornada de traballo, o horario, o réxime de traballo a quendas, as funcións etc.
  - O convenio de empresa, sexa cal for o número de traballadores, sitúase como preferente a respecto do convenio sectorial nunha serie de casos.
  - Remátase coa ultraactividade dos convenios aos dous anos de se cumprir o seu prazo de vixencia se non se acadou un acordo.



– Reformas que favorecen a flexibilidade interna das empresas: ademais da reforma do réxime xurídico do despedimento colectivo, da modificación unilateral da xornada de traballo etc., permítese suspender o contrato de traballo e reducir a xornada por causas técnicas, organizativas ou produtivas.

Transcorridos cinco anos desde que se aprobou o Real decreto lei 3/2012, podemos constatar tres fenómenos relacionados coa dinámica e a estrutura dos convenios colectivos: a redución da cobertura dos convenios en relación co número de traballadores cubertos; a crecente importancia dos novos convenios en detrimento dos plurianuais asinados en anos anteriores e o notable crecemento, dentro dos novos convenios, dos convenios de empresa (Pérez Infante, 2016).

#### 4. Consecuencias da reforma laboral

##### 4.1. Variacións nos salarios e nos custos laborais unitarios

O obxectivo da desvalorización salarial conseguíuse, e a baixada dos soldos xa iniciada no período anterior á crise acentuouse. Segundo os datos da Enquisa de estrutura salarial do INE, en 2011 a ganancia media por traballador/a era de 22 899,35 € anuais; en 2014 era mesmo inferior á de 2011 (22 858,17 €), despois de tocar fondo xusto un ano antes e situarse nos 22 697,86 € anuais (véxase a Táboa 3).

**Táboa 3. Lucro medio por traballador/a (euros)**

2011	2012	2013	2014	2015
<b>22 899,35</b>	22 726,44	22 697,86	22 858,17	23 106,30

**Fonte:** elaboración propia con base nos datos da Enquisa de estrutura salarial do INE ([www.ine.es](http://www.ine.es))

Por outra banda, de acordo Enquisa anual de custos laborais (EACL) do INE, os custos laborais brutos por traballador/a medraron entre 2008 e 2011 un 5,3%, ao pasaren de 29 610 € a 31 170 € anuais. En 2012, coa reforma laboral posta en marcha, reducíronse un 0,8%, e a esta minoración seguirían outras nos vindeiros anos: do 0,2% en 2013 respecto a 2012; e do 0,6% en 2014 respecto a 2013. No ano 2015 os custos laborais unitarios ascenderon a 30 857,31 € (un 0,7% máis que o ano anterior) e os salarios recuperáronse: o salario medio mensual, en termos brutos, foi de 1893,70 €, cun aumento do 0,66% respecto a 2014 (véxase a Táboa 4).

**Táboa 4. Custos laborais anuais brutos por traballador/a (euros)**

2011	2012	2013	2014	2015
31 170,06	30 905,55	30 844,49	30 653,05	30 857,31

**Fonte:** elaboración propia con base na Enquisa anual de custos laborais do INE ([www.ine.es](http://www.ine.es))

Máis polo miúdo, podemos dicir que no período 2014-2015 o salario dos españois que máis cobran aumentou un 3,63%, mentres que os soldos entre 1300 e 1900 € mensuais retrocederon un 0,88% e as retribucións inferiores a 1100 € subiron só un 0,84%. É dicir, segundo o decil de salarios do emprego principal da Enquisa de poboación activa do INE, as rendas medias non lograron beneficiarse da mellora dos resultados en 2015.

Cómpre notarmos que as cifras da diminución do salario medio durante a crise serían superiores se puidesen introducirse nos cálculos outras desvalorizacións salariais, como a derivada das horas extra non pagadas, que en 2015 acadaron o máximo de 3,5 millóns de horas de media. O 55,6% das horas extraordinarias realizadas nese ano, máis da metade, non foron aboadas, cando esta porcentaxe en 2008 fora do 38,97%; e as horas extraordinarias non cobradas polos traballadores a tempo parcial medrou un 67% desde 2008. E cómpre notarmos que a cifra de asalariados era sensiblemente inferior á de 2008 (14,8 millóns en 2015, fronte aos 16,9 millóns de 2008) (véxase a Táboa 5).

**Táboa 5. Horas extra pagadas e non pagadas no período 2008-2015**

Anos	Asalariados (millóns)	Total de horas extra á semana (millóns)	Horas extra pagadas á semana (millóns)	Horas extra non pagadas á semana (millóns)	Horas extra non pagadas á semana (% sobre o total de horas extra)
2008	16 861,20	9387,03	5728,80	3658,23	38,97%
2009	15 881,10	6650,48	3868,55	2781,93	41,83%
2010	15 592,20	5823,28	3208,35	2604,93	44,73%
2011	15 394,20	5917,98	3134,88	2783,10	47,03%
2012	14 573,40	5165,70	2321,28	2844,43	55,06%
2013	14 069,10	5591,98	2413,78	3178,20	56,84%
2014	14 285,80	5492,55	2453,40	3039,15	55,33%
2015	14 773,48	6251,80	2773,78	3477,80	55,63%

**Fonte:** elaboración propia con base en datos do SEPE (2016)

Ademais, no período 2008-2014 os salarios baixaron un 0,7%, mentres que os prezos subiron un 8,5%, o que supón unha perda de poder adquisitivo do 9,2%, todo isto de media. A devandita perda de poder adquisitivo chegou a ser superior ao 10% na fase máis aguda da crise. A baixada dos prezos e a suba das remuneracións en 2014 min-guaron algo o impacto.

En calquera caso, e de igual maneira, o proceso de moderación salarial podería ser máis intenso do que indican as estatísticas agregadas sobre os custos laborais, de fixármonos no índice de prezos do traballo (IPT) elaborado polo INE, cuxo obxectivo é medir a evolución temporal do prezo da man de obra sen que tal medida se vexa afectada polos cambios na cantidade e a calidade do factor traballo<sup>5</sup>. Se segundo a Enquisa de estrutura salarial en 2009 a hora traballada medraba un 4,1%, e en 2012 un 0,3%, o IPT ofrece datos máis axustados á realidade, como son un incremento do 1,5% en 2009 e unha diminución do 1,6% en 2012 (véxanse as táboas 6 e 7 e o Gráfico 3).

**Táboa 6. Comparación da evolución dos salarios de acordo co IPT e a Enquisa de estrutura salarial no período 2009-2014. Variación anual (%)**

Ano	EES	IPT
2009	4,1	1,5
2010	3,1	0,5
2011	0,1	-1,5
2012	0,3	-1,6
2013	0,5	-0,3
2014	1,1	0,8

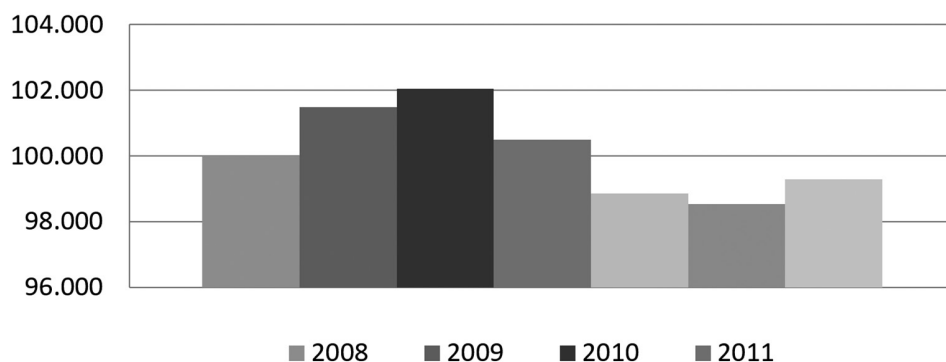
**Fonte:** elaboración propia con base en datos do INE ([www.ine.es](http://www.ine.es))

<sup>5</sup> Cabe aquí mencionarmos a nesga de composición, que se refire a que os resultados no cálculo dun valor medio están afectados pola configuración dos elementos que se teñen en conta. Por exemplo, se nun período dado aumentasen os despedimentos dos empregados con soldos baixos sen que mellorasen os soldos dos demais traballadores, ao calcular o salario medio nese período sería posible obter que este aumentara, sen que se producise ningunha mellora real dos soldos. De feito, estaríamos nunha situación peor en termos globais, xa que tería lugar un incremento das persoas desempregadas.

**Táboa 7. Evolución do IPT no período 2008-2014**

<b>2008</b>	<b>100,000</b>
<b>2009</b>	101,499
<b>2010</b>	102,055
<b>2011</b>	100,504
<b>2012</b>	98,867
<b>2013</b>	98,529
<b>2014</b>	99,290

**Fonte:** elaboración propia con base en datos do INE ([www.ine.es](http://www.ine.es)).

**Gráfico 3. Evolución do do IPT no período 2008-2014**

**Fonte:** elaboración propia con base en datos do INE ([www.ine.es](http://www.ine.es))

Doutra banda, a nota elaborada sobre o IPT polo INE (2016) pon de manifesto que o retroceso dos soldos na crise non foi uniforme en España. Nalgunhas comunidades autónomas os salarios mesmo subiron (País Vasco e Baleares) e noutras baixaron moito máis que a media (Andalucía e Asturias). Cando estes datos se complementan coas taxas de inflación, os resultados botan o peor saldo en Asturias, onde a mingua dos salarios entre 2008 e 2014 foi dun 12,2%; séguela Andalucía, cunha diminución do 11,7%. As que menos perden son Canarias (3,8%) e Euskadi (3,4%).

No seu máximo desde o comezo da crise, as rendas salariais perderon 5,36 puntos do PIB en 2013. A partir de 2014 parece que recuperaron algo, e no ano 2015 os puntos do PIB perdidos eran 3,73 desde o inicio da crise. Dito doutra maneira: o peso dos salarios no PIB (509 984 millóns de euros) caeu até o 47,16% no derradeiro trimestre

do ano 2015. Pola contra, os beneficios empresariais gañaron aproximadamente tres puntos no mesmo período, aínda que cómpre notarmos que na actualidade o devandito incremento acumulado é de arredor dun punto desde o inicio da crise.

Outra medida con que se buscou baixar os custos laborais unitarios veu da man do Real decreto lei 3/2014, do 28 de febreiro, de medidas urxentes para o fomento do emprego e a contratación indefinida, en que se estableceu unha cota lineal (tarifa plana reducida, en palabras usadas neste real decreto) de 100 € mensuais de cotización á Seguridade Social para as novas contratacións indefinidas que mantivesen o emprego neto cando menos durante un ano, inicialmente entre o 25 de febreiro e o 31 de decembro de 2014.

Na memoria que acompañaba o citado real decreto cifrábanse os contratos que se ían beneficiar desta tarifa plana, malia se recoñecer que era difícil facer estimacións, en 553 500, dos cales 166 000 serían a tempo parcial e 387 500 a tempo completo; xulgábase, así mesmo, que o 60% destes contratos, é dicir, 322 100, habían subscribirse polo incentivo da tarifa plana. Porén, no período citado, o número de contratos asinados foi de 172 984, moi lonxe das previsións iniciais. Así as cousas, o 29 de decembro de 2014 prorrogouse a cota de 100 € mensuais até o 31 de marzo de 2015. En total, desde que se aplicou até esta data, acolléronse á súa aplicación 220 000 contratos, menos de metade dos agardados.

En abril de 2015 estableceuse un novo estímulo á contratación indefinida con vixencia até o 31 de agosto de 2016. A nova axuda consistiu na exención de cotizar polos primeiros 500 € de soldo, con independencia do salario.

## 4.2. Desemprego

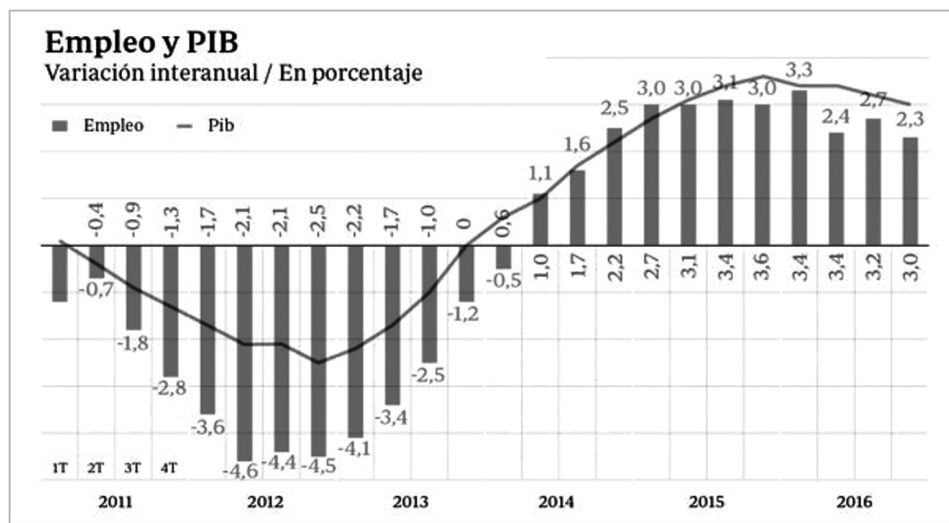
Como acabamos de ver, a reforma laboral reduciu os custos laborais por varias vías. Iso fixo que ao chegar a recuperación económica se crease emprego con maior velocidade que na saída doutras crises. Nos anos noventa foi necesario un ano enteiro de crecemento e superar a liña do 2% para ver aumentar os postos de traballo nos saldos anuais. En 2014 só fixo falta un trimestre e unha alza do PIB do 1%. Desde entón, España encadea máis de dous anos en que o saldo anual presenta subas de máis dos 400 000 postos de traballo. Practicamente todo o crecemento económico dos últimos anos se converteu en emprego.

A finais de 2016 había 18,5 millóns de ocupados, 350 000 máis que no mesmo trimestre de 2011, o ano anterior á aprobación da reforma. Tamén máis asalariados, o colectivo a

que se dirixía reforma: case 15,4 millóns, 250 000 máis. Desde que o mercado laboral atinxi a máxima taxa de paro do 27% aproximadamente a comezos de 2013, a evolución desta cifra foi favorable. Sitúase nun 18,63%, case ao nivel da segunda metade de 2009, de acordo cos datos do INE.

Os datos do mercado laboral en maio de 2017 amosan as dúas características máis relevantes da recuperación iniciada en 2014. A primeira é que se crea emprego a un ritmo alto, de feito a afiliación media á Seguridade Social aumentou en case 7200 novos cotizantes ao día, isto é, 223 192 nun mes. A segunda é que a precariedade tamén medra, pois nos máis de dous millóns de contratos subscritos quedan de manifesto os altos índices de temporalidade.

Gráfico 4. Emprego e PIB



Fonte: Alcelay (2017)

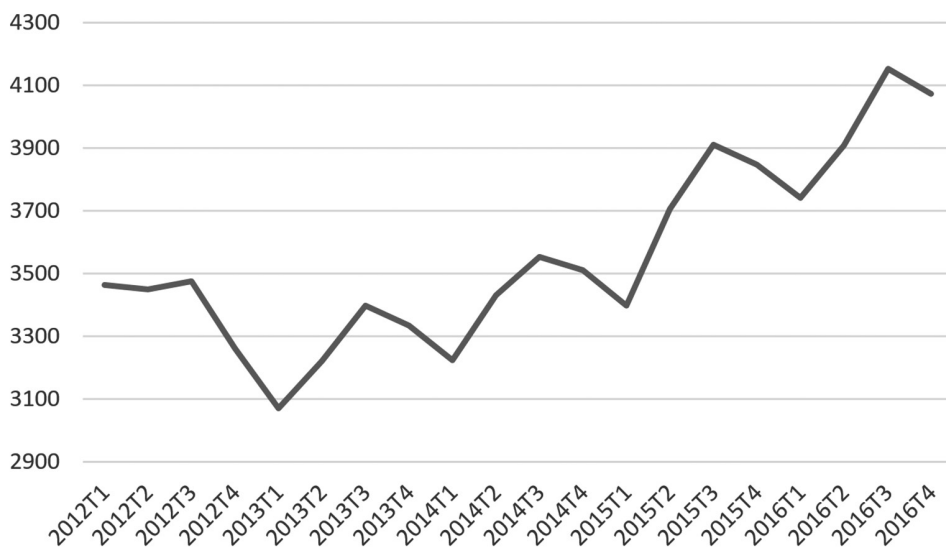
### 4.3. Dualidade laboral e precariedade

Malia o dito na epígrafe anterior, cómpre notarmos que o traballo que se está a crear é precario e pouco produtivo. Se cun pequeno aumento do PIB hai máis emprego, estamos diante do síntoma dunha das disfuncións máis perniciosas do mercado laboral español: a baixa produtividade, que se reflicte na temporalidade (Jimeno, 2016). Dito doutro xeito, a precariedade laboral segue a ser unha constante na análise do traballo

en España<sup>6</sup>. Os empregados temporais supoñen un 26,5% do total, a segunda cifra máis alta da UE, segundo Eurostat ([ec.europa.eu/eurostat/data/database](http://ec.europa.eu/eurostat/data/database)). A saída do desemprego por obter un traballo temporal é case cinco veces máis probable que por acadar un emprego indefinido (11,8% fronte a 2,6%), de acordo con García Pérez (2016)<sup>7</sup>.

Ademais, hai que ter en conta outros factores que apuntan a un aumento desta dualidade, como, por exemplo, que a duración dos contratos temporais é cada vez menor (Cebrián López, 2016b). A duración media dos contratos en 2015 foi, aproximadamente, de 54 días, fronte aos 64 días rexistrados como media en 2010. Ademais, ao redor do 25% dos contratos que se subscribiron en xaneiro de 2016 tiveron unha duración inferior a sete días, mentres que cinco anos antes só representaban un 6% (SEPE, 2016).

**Gráfico 5. Asalariados con contrato ou rotación laboral temporal**



**Fonte:** elaboración propia con base en datos do INE ([www.ine.es](http://www.ine.es))

<sup>6</sup> O retroceso do emprego temporal durante a crise (21,9% a comezos de 2013) debeuse, simplemente, a que é máis fácil de destruír.

<sup>7</sup> Este autor apunta a un efecto positivo, aínda que pequeno, da reforma en termos de redución da dualidade do mercado de traballo español. No seu parecer, cumprirá un maior esforzo para reducir de xeito substancial a dualidade e conseguir un mercado máis eficiente e con maiores taxas de crecemento da produtividade.

**Gráfico 6. Persoas ocupadas a tempo parcial (miles)**

**Fonte:** elaboración propia con base en datos do INE ([www.ine.es](http://www.ine.es))

Tamén podemos apreciar a precariedade no aumento das xornadas a tempo parcial, en especial as non desexadas, nos últimos anos. Os traballos por hora supoñen agora o 15,3% do emprego asalariado. Isto explica que, malia haber máis emprego, as horas traballadas aínda estean por debaixo do nivel de fai cinco anos. Ademais, no derradeiro trimestre de 2016 incrementouse o subemprego. Case dous millóns de ocupados traballaban menos horas das desexadas, 150 000 máis que no trimestre anterior.

Como vimos dicindo, o emprego español destaca na UE por inseguro e precario, e non só polas cifras do paro e a temporalidade. As persoas que teñen un emprego soportan condicións de traballo peores que a media europea. Os datos sobre os horarios, a conciliación familiar e a seguridade no posto figuran entre os máis adversos do continente (Eurofound, 2016)<sup>8</sup>.

Podemos establecer, xa que logo, que o incremento que experimentou a ocupación en España nos dous últimos anos está lonxe de traducirse en avances cualitativos. Un 26%

<sup>8</sup> Eurofound é a axencia que vela pola existencia dunhas boas condicións de vida e de traballo no marco da UE. O estudo que citamos baséase nas respostas que ofreceron 44 000 traballadores europeos en 2015.



dos traballadores declara temer perder o seu emprego nos seguintes seis meses, cando a media europea é do 17%, unha porcentaxe que é case idéntica á de temporalidade. Doutra parte, a inseguridade laboral non vén só da man da contratación temporal. O 60% dos contratos indefinidos que foron asinados entre 2005 e 2015 non superaron os dous anos de vida (Cebrián López, 2016a), polo que moitos dos traballadores que acceden a empregos con contratos indefinidos non abandonan a inestabilidade.

No tocante aos horarios de traballo, case a metade (o 49%) dos traballadores asegura que entre o final da súa xornada laboral e o principio da seguinte hai un intervalo de tempo inferior ás once horas, a cifra máis elevada dos 28 estados membros. Os extensos horarios do sector da hostalaría, de gran peso en España, e os factores culturais xustifican esa cifra. As quendas prolongadas deixan, ademais, pouca marxe á flexibilidade: só o 9% dos empregados poden adaptar o horario laboral ás súas necesidades, a metade que no resto de Europa; e á conciliación coa vida familiar: o 24% dos traballadores ten dificultades para conciliá-la coa laboral e tan só Grecia presenta datos peores (un 26%).

A precariedade laboral, que impacta negativamente na saúde física e psicolóxica da poboación ocupada segundo admite Eurofound (2016), convive, porén, coas menores taxas de absentismo de toda Europa. Só o 11% dos empregados declara que se ausentou do seu posto de traballo máis de cinco días no último ano, a cifra máis baixa da UE. Por outra banda, o 69% queixase de realizar tarefas monótonas, cando a media europea non chega ao 50%, e un 35% está sometido a unha forte presión, oito puntos por riba da media do bloque comunitario (Eurofound, 2016).

## **5. Un novo marco de relacións laborais**

O modelo implantado pola reforma laboral non resolve os problemas estruturais do emprego, malia permitir a supervivencia das empresas danadas pola crise e reducir os custos laborais unitarios, pois a contratación aínda se fixo máis precaria. Si, o desemprego segue a descender, segundo a Enquisa de poboación activa do primeiro trimestre de 2017, por efecto do turismo e a hostalaría, até o punto de que a taxa de paro xa é inferior ao 20% por primeira vez nos últimos seis anos; ora ben, non deixa de ser a taxa máis elevada da UE despois da de Grecia. O problemas do paro xuvenil e do paro de longa duración, amais da temporalidade do emprego, mantéñense e frean as oportunidades de crecemento.

No contexto dun novo marco de relacións laborais, a produtividade é un elemento fundamental. Terase que optar entre manter un modelo económico similar ao que existía antes da crise, con empregos de baixa produtividade, en que España era vista como un país de camareiros e albaneis, sostido mediante unha contratación precaria e cun custo público moi elevado de desemprego, dun lado; ou, do outro, construír un mercado laboral máis estable, máis flexible e mellor disposto para distribuír as ofertas de traballo dispoñible<sup>9</sup>. Esta é a única garantía á vez da competitividade para a empresa e dunha verdadeira estabilidade no emprego e de niveis salariais superiores para o/a traballador/a (Sala Franco, 2016).

Neste sentido, a mellora da produtividade esixe, entre outros factores, un maior investimento en I+D+i, a reciclaxe permanente do persoal, o establecemento de medidas de flexibilidade interna nas empresas e a loita contra o exceso de temporalidade<sup>10</sup>.

## 6. Conclusións

A reforma laboral de 2012 foi unha elaboración normativa de urxencia que non se deseñou co fin de mellorar o mercado de traballo, nin sequera para soste ou aumentar a contratación fixa. Aplicouse e segue a aplicarse para aumentar a probabilidade de supervivencia das empresas, facilitando e abaratando os despedimentos ou os reaxustes nas súas actividades, é dicir, para acrecentar a flexibilidade interna das empresas (modificación unilateral da xornada de traballo, do horario, do réxime de traballo a quendas, as funcións dos postos etc.).

De por parte, contou cos obxectivos menos explícitos de reducir os custos laborais unitarios mediante unha desvalorización salarial, para que España recuperase parte da competitividade perdida nos anos anteriores; e propiciar un cambio substancial no sistema español de relacións laborais, para inclinar a balanza cara a unha das súas partes: as empresas (Casas Baamonde, 2015).

<sup>9</sup> Non é certo que o emprego creado na recuperación do período 2014-2016 sexa basicamente emprego non cualificado no sector hostaleiro, aínda que a porcentaxe que lle corresponde sexa importante: supón o 22% de todo o emprego creado nestes anos. En realidade, as ocupacións que requiren un maior grao de cualificación son as que maior crecemento experimentaron (Fernández, 2017).

<sup>10</sup> O contrato único que eliminaría a dualidade no mercado laboral, en opinión de Sala Franco (2016), vén ter como resultado a conversión de todos os traballadores en temporais.

O efecto depresivo sobre as rendas salariais da reforma laboral converteuse nun problema en 2017, ao limitar a capacidade de compra dos salarios e frear, por tanto, unha recuperación efectiva do consumo de bens no medio e longo prazo. Non debe esquecerse que máis dun 80% das persoas ocupadas son asalariadas, e o consumo privado depende delas; á súa vez, o consumo privado explica máis do 60% do PIB.

Con independencia do que se atinxiu coa reforma laboral, trátase dunha lexislación, como dicimos, de urxencia económica. A precariedade dos contratos é un problema social grave porque acrecenta unha desigualdade perigosa e impide unha recuperación equilibrada da demanda interna. Por todo isto, o mellor que se podería facer coa reforma laboral de 2012 é adecuala dun xeito consensuado á nova situación da economía, cando menos en dous puntos principais: reducir a precariedade e elevar, na medida do posible, as rendas.

### Referencias bibliográficas

ALCELAY, S. (2017) «La reforma laboral cumple cinco años con un millón de parados menos» *ABC* 25/09/2017.

BANCO DE ESPAÑA (2016) [en liña] *Informe anual 2016*. Disponible no enderezo web <<https://bit.ly/2m8xHRI>>.

CASAS BAAMONDE, M. E. (2015) «Protección y estabilidad en el empleo, grandes ausencias de la reforma laboral de 2012» *Anuario de Relaciones Laborales en España* 6, pp. 119-122.

CEBRIÁN LÓPEZ, I. (2016a) «La reforma laboral del 2012 y la flexiseguridad: aspectos económicos» en Ruesga Benito, S. M. e Pérez Infante, J. I. (coords.) *Reformas laborales en la gran recesión*. Valencia, Tirant Lo Blanch.

CEBRIÁN LÓPEZ, I. (2016b) *Precarización y empobrecimiento de la población trabajadora en España*. Madrid, Universidade de Alcalá.

EUROFOUND (2016) *Sixth European Working Conditions Survey - Overview report*. Luxemburgo, Oficina de Publicacións da Unión Europea. Disponible no enderezo web <<https://bit.ly/2E5qwFs>>.

FERNÁNDEZ, M.<sup>a</sup> J. (2017) «Características del empleo creado en la recuperación 2014-2016» *Cuadernos de Información Económica* 258, pp. 63-74.

GARCÍA PÉREZ, J. I. (2016) [en liña] «El efecto de la reforma laboral de 2012 sobre la dualidad y el empleo: cambios en la contratación y el despido por tipo de contrato» *FEDEA Policy Papers* 2016/06. Disponible no enderezo web <<https://bit.ly/1ROJbm1>>.

GUINDAL, M. (2012) *Los días que vivimos peligrosamente. Crónica secreta de la España intervenida*. Barcelona, Editorial Planeta.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2016) [en liña] «Índice de precios del trabajo (IPT). Base 2008. Año 2014. Serie 2008-2014» *Notas de prensa* 18/11/2016. Disponible no enderezo web <<https://bit.ly/2NKyKIT>>.

JIMENO, J. F. (2016) *Crecimiento y empleo. Una relación turbulenta e incomprendida*. Barcelona, RBA.

MALO, M. Á. (2015) «Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva» *Cuadernos de Información Económica* 246, pp. 23-34.

ORTEGA, E. e PEÑALOSA, J. (2012) [en liña] *Claves de la crisis económica española y retos para crecer en la UEM*. Disponible no enderezo web <<https://bit.ly/2xCLdV9>>.

PÉREZ INFANTE. (2016) «Impacto económico de la reforma de la negociación colectiva de 2012» en Ruesga Benito, S. M. e ídem (coords.) *Reformas laborales en la gran recesión*. Valencia, Tirant Lo Blanch

RUESGA BENITO, S. M. (2016) «Crisis económica y reformas laborales» en ídem e Pérez Infante, J. I. (coords.) *Reformas laborales en la gran recesión*. Valencia, Tirant Lo Blanch

RUESGA BENITO, S. M. e GARCÍA, N. E. (coords.) (2014) *¿Qué ha pasado con la economía española? La gran recesión 2.0 (2008 a 2013)*. Madrid, Pirámide.

SALA FRANCO, T. (2016) «La reforma laboral en España y la flexiseguridad: aspectos jurídicos» en Ruesga Benito, S. M. e Pérez Infante, J. I. (coords.) *Reformas laborales en la gran recesión*. Valencia, Tirant Lo Blanch

SERVIZO PÚBLICO DE EMPREGO ESTATAL (SEPE) (2016) [en liña] *Estadística de contratos. Enero 2016*. Disponible no enderezo web <<https://bit.ly/2yHxOt8>>.

### **Estatística**

INE, <[www.ine.es](http://www.ine.es)>: Enquisa de poboación activa, Enquisa de estrutura salarial e Enquisa anual de custo laboral

### **Normativa**

Real decreto lei 3/2014, do 28 de febreiro, de medidas urxentes para o fomento do emprego e a contratación indefinida. BOE n.º 52, do 1 de marzo de 2014.

Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral. BOE n.º 36, do 11 de febreiro de 2012.