



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

El desempleo en España. Evolución, reformas
y programas públicos (2008-2016)

Autor/es

Jorge Gallego Serrats

Director/es

Jesús Astigarraga Goenaga

2016

Tabla de contenido

I. LISTADO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS	1
II. INTRODUCCIÓN	2
1. CUESTION TRATADA EN EL TRABAJO DE FIN DE GRADO	2
2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA Y SU INTERÉS	2
3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO	3
III. MARCO CONCEPTUAL DEL MERCADO DE TRABAJO	4
IV. EVOLUCION DEL MERCADO DE TRABAJO CONFORME POBLACION ACTIVA	10
V. REFORMAS LABORALES 2010 Y 2012.	12
1. Exposición de motivos reforma 2010	12
2. Exposición de motivos reforma 2012	12
3. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo	13
4. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral	14
5. Diferencias más significativas entre ambas reformas	16
VI. CONTRASTE DE RESULTADOS	17
1. REFORMA LABORAL 2010	17
2. REFORMA LABORAL 2012	24
VII. PROPUESTAS DE LOS PRINCIPALES PARTIDOS POLÍTICOS EN ESPAÑA	32
1. PARTIDO POPULAR	32
2. PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL	33
3. CIUDADANOS	35
4. PODEMOS	37

5. UNIDAD POPULAR	39
VIII. CONCLUSIONES	42
IX. BIBLIOGRAFÍA	44

I. LISTADO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS

- ART: Artículo
- LGSS: Legislación General de la Seguridad Social
- PP: Partido Popular
- PSOE: Partido Socialista Obrero Español
- SS: Seguridad Social
- SEPE: Servicio de Empleo Público Estatal
- RDLE: Real Decreto Legislativo Empleo
- UE: Unión Europea

II. INTRODUCCIÓN

1. CUESTION TRATADA EN EL TRABAJO DE FIN DE GRADO

En los últimos años, España se ha caracterizado por ser uno de los países de la Unión Europea con mayor número de desempleados. Si realizamos una comparación de la situación de nuestro país con la del resto de países de la UE desde que comenzase la crisis económica en 2008 podemos ver como la mayoría de ellos han adoptado las medidas oportunas en materia laboral para mejorar su evolución económica.

Sin embargo, pese a haber aprobado dos reformas laborales, nuestro país sigue a la cola en las estadísticas de paro a nivel europeo. Todo ello junto a las dificultades por las que estamos pasando para formar un gobierno hacen que nos haya parecido interesante realizar un análisis y observación de los programas contra el desempleo, a la vez que llevar a cabo una visión de las nuevas propuestas de los partidos políticos.

2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA Y SU INTERÉS

La *razón de elección del tema y su interés* reside en el reciente debate entre los partidos políticos de cara a la lucha contra el desempleo, pues se discute cuáles son los programas y las medidas que necesita España para que su economía salga adelante a la vez que se afirma que las reformas laborales aplicadas no han cumplido los objetivos que se establecían.

Además, se trata de un tema de actualidad, pues hasta la fecha se han celebrado dos elecciones generales en nuestro país a la espera de que se produzca una tercera, llevándose a cabo varios intentos de pactos entre los partidos políticos para formar gobierno, en los que se han observado las discrepancias en materia económica y laboral. Por tanto, considero que puede resultar oportuno el estudio y observación de los programas públicos contra el desempleo, concretamente las dos últimas reformas laborales, ofreciendo una visión estadística que pueda reflejar en cierta forma la eficacia de los mismos. Al mismo tiempo, se tratará de valorar sus consecuencias y las nuevas propuestas formuladas por los principales partidos políticos españoles.

3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

La *metodología seguida en el desarrollo del trabajo* procura utilizar los datos estadísticos como instrumento principal para comprobar si los programas contra el desempleo han conseguido los objetivos marcados y a su vez ofrecer una visión real de la eficacia de los mismos.

Para ello se han utilizado todos los instrumentos de búsqueda de estadística que nos brinda la web para el análisis cuantitativo, textos de economía y economía laboral para la exposición teórica, y por último, el documento íntegro de los programas elaborados por cada uno de los principales partidos políticos en España.

III. MARCO CONCEPTUAL DEL MERCADO DE TRABAJO

A lo largo del presente trabajo aparecerán muchos términos referentes al mercado laboral por lo que reservar una parte del mismo a establecer una conceptualización de los mismos ayudará a facilitar su entendimiento.

Así, vamos a definir los conceptos directamente relacionados con el objeto del trabajo.

Mercado Laboral, Empleo - desempleo, población activa y tasa de actividad, población ocupada, tasa de desempleo, salario mínimo interprofesional, convenio colectivo, negociación colectiva, políticas activas de empleo.

- Mercado Laboral: Según lo que establece SEPE¹, podemos definir mercado laboral como la confluencia de la demanda y la oferta de puestos de trabajo, es decir, aquellos agentes que ofrecen trabajo y aquellas personas que pueden ocupar dichos puestos. Dadas sus características especiales, el mercado laboral suele estar regulado por el Estado a través de herramientas tales como el derecho laboral, los convenios colectivos y los contratos...

Otra definición de mercado laboral de forma más sintética es la que nos ofrece Olga Martínez Moure² que indica que el mercado laboral es el lugar de encuentro de las personas que buscan trabajo y las empresas que necesitan cubrir un determinado puesto, y que por tanto, de manera genérica, convergen en ese lugar ofertas y demandas de empleo.

- Definimos empleo como el número total de personas que están trabajando actualmente tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.
- El desempleo o paro en el mercado de trabajo hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y por tanto de salario; es la parte de la población que, estando en edad, condiciones y disposición de trabajar (población activa) carece de un puesto de trabajo.³

¹ Definición Servicio Público Empleo de Empleo Estatal. <http://www.sepe.es/>

² OLGA MARTINEZ MOURE, Mercado del Trabajo y Empleo, 2ª Edición, 2014.

³ Definición Servicio Público Empleo de Empleo Estatal. <http://www.sepe.es/>

Según lo establecido en la LGSS⁴, podemos distinguir entre desempleo total y parcial.

El desempleo será total cuando el trabajador cese con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguiente, de su salario. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

Por su parte, Francisco Mochón⁵ establece que el desempleo se origina por el resultado de 3 hechos, los cuales llama situaciones de desequilibrio:

1. Imperfecciones por el lado de la demanda y oferta: La asociación de grandes empresas y trabajadores tienen el poder de mercado para fijar el salario, alejándose de ese modo de la competencia imperfecta. A su vez el servicio que presta el trabajo no es homogéneo, es decir, hay diferencias personales y de actitud de los trabajadores y distinto grado de formación y capacitación de los mismos. Estas imperfecciones impiden que el mercado de trabajo funcione como un mercado competitivo.
2. Rigideces y lentitud en las relaciones laborales: Según Francisco Mochón el empleo suele implicar una relación estable entre el trabajador y la empresa, por lo que tanto al trabajador (oferente de servicios de trabajo), como a la empresa (demandante de los servicios) al establecer dicha relación laboral les interesan ciertas condiciones además del establecimiento del salario.

El trabajador se preocupará por condiciones de trabajo, el tipo de empresa, la distancia a su domicilio o el nivel educativo que pueda adquirir de sus compañeros de trabajo, entre otros. Mientras que la empresa se interesará por temas tales como las características personales del trabajador y su actitud ante el trabajo y ante la empresa.

Así, todos estos factores hacen que surja una cierta lentitud y rigidez en el mercado laboral y que tanto empresa como trabajadores lleven a cabo costosos procesos de búsqueda hasta encontrar la opción más deseada.

⁴ V. Art. 262 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

⁵ FRANCISCO MOCHÓN, Economía, teoría y política, 6ª edición, 2009.

3. Intervenciones de los poderes públicos: Todos los países tiene una legislación laboral que generalmente establece una serie de derechos en favor de los trabajadores.

Así, los trabajadores tienen el derecho de finalizar el contrato en cualquier momento mientras que las empresas tienen limitada esta capacidad en función de las condiciones establecidas. A su vez, los trabajadores tienen el derecho a actuar conjuntamente, y se establece un salario mínimo, por debajo del cual las empresas no pueden contratar.

Además, la legislación laboral contempla normalmente la obligación de las empresas de indemnizar a los trabajadores cuando estas deciden prescindir de sus servicios.

La indemnización por despido o el coste de despido, por un lado reduce la incertidumbre de los trabajadores sobre su futuro y por otro lado acentúa la rigidez del mercado de trabajo, es decir, la dificultad de las empresas para ajustar la cantidad de trabajo que contratan en cada momento.

Establece Francisco Mochón que, en otras palabras, la empresa en el momento de la contratación, dentro del coste de la mano de obra, incluye o anticipa el posible coste del despido.

Señala Francisco Mochón que, de esta manera, la persistencia de estas situaciones de desequilibrio descritas anteriormente origina el desempleo, y a su vez, distingue entre dos tipos de desempleo: desempleo friccional y desajustes, y desempleo por rigidez salarial.

- Desempleo friccional y desajustes : Puede aparecer desempleo incluso cuando el número de puestos de trabajo coincide con el número de personas dispuestas a trabajar, por dos razones:
 1. Porque los puestos de trabajo vacantes tardan tiempo en ser ocupados debido a los procesos de búsqueda de empleo y a la rotación motivada por el cambio de unos puestos de trabajo a otros, apareciendo desempleo friccional.
 2. Porque las características necesarias para cubrir los puestos de trabajo, en ocasiones, no se ajustan plenamente a la cualificación que poseen los trabajadores, apareciendo desempleo por desajuste laboral.

- Desempleo por rigidez salarial: Existe rigidez salarial cuando el salario es superior al salario de equilibrio. La rigidez de los salarios al bajar hasta el nivel de equilibrio impide que funcionen las fuerzas del mercado y hace que la demanda de trabajo sea inferior a la oferta y aparezca desempleo.

Establece Francisco Mochón que la rigidez salarial puede explicarse por tres razones:

1. Por la intervención de los poderes públicos estableciendo un salario mínimo.
2. Por la presión de los sindicatos para elevar y mantener salarios por encima del nivel de equilibrio.
3. Por la propia decisión de las empresas que consideran que pagar un salario superior al de equilibrio eleva la productividad de los trabajadores (salario de eficiencia).

- Población activa: Según Paul Krugman⁶, podemos definir población activa como la suma del empleo y desempleo de un país, esto es, de las personas que están trabajando actualmente y de las personas que actualmente están buscando un trabajo, respectivamente.
- La tasa de actividad se define como el porcentaje de población en edad de trabajar que forma parte de la población activa (que se encuentran empleados o desempleados buscando trabajo).

Según McConnell, Brue y Macpherson⁷ podemos distinguir entre población activa efectiva y población activa potencial:

- Población activa efectiva: Personas de más de 16 años que durante un periodo de referencia dado, proporcionan mano de obra para la producción de bienes y servicios o que están disponibles y realizan gestiones para incorporarse a dicha producción.

⁶ PAUL KRUGMAN, ROBIN WELLS y KATHRYN GRADDY, Fundamentos de Economía, 3ª edición, 2015.

⁷ MCCONELL, BRUE Y MACPHERSON, Economía laboral, 6ª edición adaptada, 2003.

Se divide en:

- Ocupados
- Parados

- Población activa potencial o población en edad de trabajar se considera a toda la población exceptuando los menores de 16 años y aquellas personas que residen en hogares colectivos, como pueden ser cárceles o residencias.
 - La tasa de actividad se calcula⁸ comparando la población activa efectiva con la potencial o con lo que se denomina a veces “población en edad de trabajar”

$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{Población activa}}{\text{Población en edad de trabajar}}$$

- Tasa de desempleo: Podemos definir la tasa de desempleo⁹ como aquel porcentaje del número total de personas pertenecientes a la población activa, que están desempleadas, se calcula de la siguiente manera:

$$\text{Tasa de desempleo} = \frac{\text{Número de trabajadores desempleados}}{\text{Población activa}}$$

- El salario mínimo interprofesional¹⁰ es la retribución mínima que señala el Gobierno de forma anual conforme al Estatuto de los Trabajadores. Se aplica a todas las actividades sin distinción y se determina por ley o por convenio como la tarifa más baja que se le permite a un empresario pagar a su personal asalariado.
- Convenio colectivo¹¹ se puede definir como el acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo. En ellos se contemplan temas como: jornada

⁸ Véase nota anterior

⁹ Véase nota 6

¹⁰ Véase nota 3

¹¹ Véase nota 3

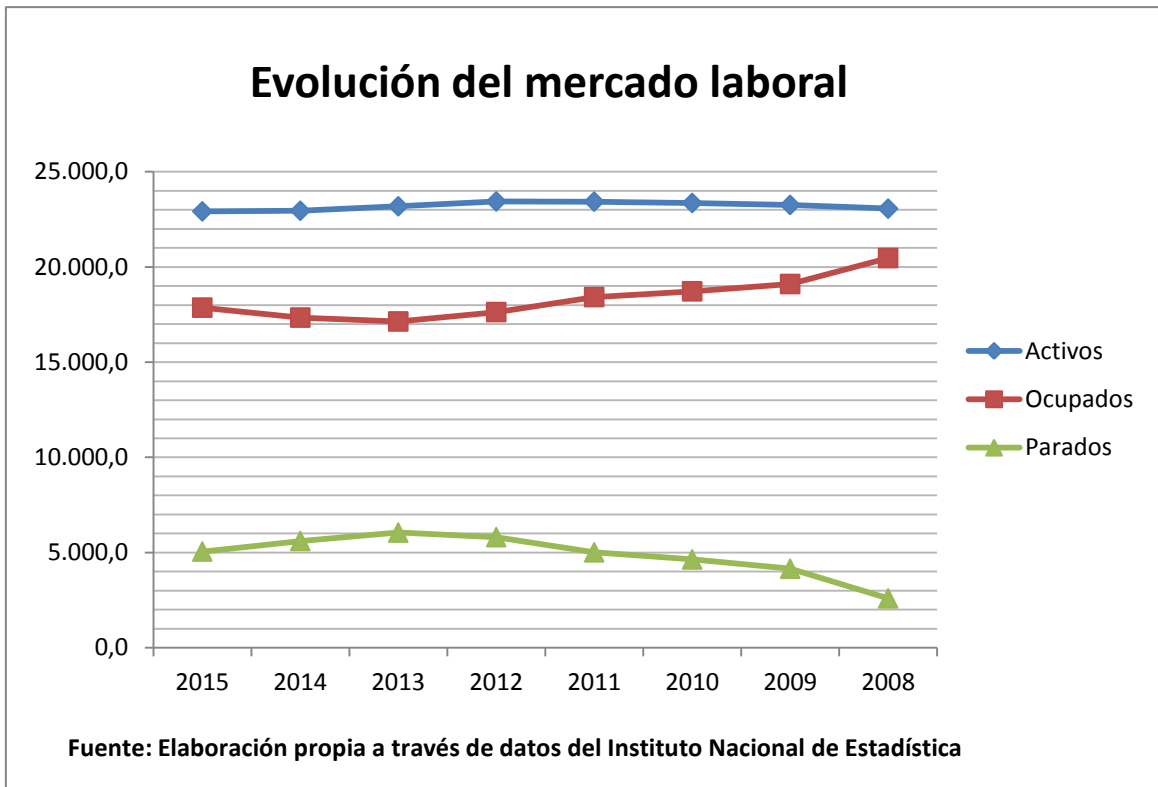
laboral, salarios, remuneraciones, descansos, vacaciones, duración de los contratos, subidas salariales...

- Este término va ligado al de negociación colectiva¹²: Que es la que se realiza con la finalidad de llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores con un mismo convenio colectivo. En ocasiones se aplican medidas de presión (huelgas) para hacer cumplir determinados acuerdos o mejoras. La negociación colectiva supone una manifestación de diálogo social reconocido como derecho fundamental en la OIT. Joaquín Juan Albalate establece como principales protagonistas de la negociación colectiva a los actores sociales más característicos en Europa: El Estado, los sindicatos y las patronales.
- Políticas activas de empleo¹³, que consisten en un conjunto de programas, medidas y acciones de empleo, formación y orientación gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo para mejorar el acceso de los trabajadores desempleados al mercado de trabajo.

¹² JOAQUÍN JUAN ALBALATE, Trabajo, mercado de trabajo y relaciones laborales, 2015

¹³ Véase nota 3

IV. EVOLUCION DEL MERCADO DE TRABAJO CONFORME POBLACION ACTIVA



En este gráfico se puede observar la evolución del mercado laboral en España desde el año 2008 (año en que estalló la crisis) hasta el año 2015.

Unidad de medida: por cada 1.000 personas una unidad.

En ella podemos observar como desde el año en que estalló la crisis (2008) se ha producido un aumento progresivo de los activos hasta el año 2013, año en que comienzan a descender. El aumento de los activos en 5 años fue de 378.000. En 2013, un año después de la aplicación de la reforma laboral, comienza el descenso de los activos hasta situarse en 2015 en 22.992.0 millones, incluso por debajo de los 23.065.6 millones registrados en 2008.

Ocupados: Podemos observar como desde el año 2008 hasta el año 2013 se ha producido un descenso notable del número de ocupados en nuestro país, concretamente en 5 años se redujo en 3.330.070 pasando de 20.469.7 a 17.139.0 millones de

ocupados. Es a partir del año 2014 (dos años después de la aplicación de la reforma laboral de 2012) cuando comienza el aumento de ocupados, situándose a finales de 2015 en 17.866,0 millones de ocupados.

Parados: En cuanto a los parados, la gráfica nos muestra como han aumentado de forma drástica desde el año 2008 hasta el año 2013. En el año 2008, nuestro país atesoraba 2.595,9 millones de parados. En seis años la cifra aumentó en 3.455,5 millones, así, en 2013 España contaba con 6.051,4 millones de parados.

En 2014 comenzó la reducción del número de parados hasta situarse a finales de 2015 en 5.056,0 millones.

En 2016, sin contar todavía con datos anuales, la cifra de parados en el segundo trimestre es de 3.767.054.

Por tanto, con esta gráfica vemos la línea positiva en los últimos años de España, que, sin embargo, aún se sitúa lejos de las cifras que registraba antes del comienzo de la crisis.

V. REFORMAS LABORALES 2010 Y 2012.

El análisis estadístico del trabajo se centrará en los objetivos marcados por las reformas de 2010 y 2012. Para comenzar, creemos oportuno agregar al trabajo la parte de la exposición de motivos de cada reforma que resume los problemas que llevan a la aplicación de las medidas.

1. Exposición de motivos reforma 2010:

En primer lugar, los indicadores de coyuntura que se van conociendo apuntan de forma cada vez más nítida a una incipiente salida de la situación recesiva, y, en consecuencia, al inicio de una fase económica cualitativamente diferente de la atravesada en los últimos dos años. Una nueva etapa que, aunque sujeta aún a importantes riesgos e incertidumbres, requiere de medidas diferentes de las adoptadas hasta este momento, que pongan el acento en sentar las bases de un nuevo modelo de crecimiento más equilibrado y generador de empleo de calidad, algo sobre lo que existe una amplia coincidencia en señalar que sólo resulta posible implementando con urgencia reformas de calado en el ámbito de las relaciones laborales.

En segundo lugar, ha de considerarse que todas aquellas medidas que se refieren a grupos específicos de trabajadores o que contienen incentivos para la contratación o para el mantenimiento de los puestos de trabajo han de tener efectividad inmediata, pues la tramitación parlamentaria de una norma con rango de ley provocaría graves distorsiones del mercado de trabajo durante el tiempo en que se produjera esa tramitación.

En tercer lugar, la situación del empleo, ya expuesta, tampoco permite aplazar la adopción de aquellas medidas que persiguen animar a los empresarios a contratar nuevos trabajadores, dinamizar el mercado de trabajo fomentando una intermediación laboral más intensa y fortalecer o incentivar mecanismos de flexibilidad interna alternativos a la destrucción de puestos de trabajo.¹⁴

2. Exposición de motivos reforma 2012:

- *"Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura, que, pese a los cambios normativos experimentados en los últimos años, continúa siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación, por los mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego y, sobre todo, por los datos de nuestra realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos. Las cifras expuestas ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en*

¹⁴ V. Exposición de motivos Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

los últimos años, aún bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformadas fallidas"¹⁵

3. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

Objetivos de la reforma:

3.1. Objetivo general

“Contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española.”

3.2. Objetivos específicos:

- Crear más empleo estable y de calidad, incentivar la contratación y mejorar la empleabilidad de los colectivos perjudicados.
- Combatir la rotación laboral del mercado de trabajo, reduciendo la segmentación.
- Fortalecer los pilares del Estado de Bienestar.
- Hacer más fuerte la economía española frente a las perturbaciones externas, mejorando su competitividad a medio y largo plazo.
- Corregir la insostenibilidad económica y social.
- Promover la estabilidad en el empleo e incrementar la flexibilidad interna de las empresas.

3.3. Medidas:

- La duración de los contratos temporales será de un máximo de 3 años, prorrogables hasta 12 meses por convenio colectivo.
- Las empresas podrán reducir temporalmente la jornada laboral de sus trabajadores por causas económicas, como mecanismo para mantener el empleo durante las situaciones de crisis económica, teniendo estos, derecho a prestación por desempleo por horas afectadas.
- Aumento progresivo de la indemnización por finalización de contrato temporal, pasando de 8 a 12 días por año trabajado.
- Modificación de las bonificaciones a empresas por contratación de empleados fijos:

¹⁵ V. Exposición de motivos Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

- Contratos indefinidos a personas de entre 16 y 30 años, que carezcan de titulación profesional o no hayan completado la E.S.O y lleven un año en el paro, tendrán una bonificación de 800€ durante 3 años; en los casos de que la persona contratada sea mujer, la cifra se incrementará hasta 1000€.
 - La bonificación en el caso de contratos a personas mayores de 45 años que lleven un año en el paro, será de 1200€; incrementándose a 1400€ en mujeres.
 - Las empresas que transformen contratos formativos, de relevo o sustitución en contratos indefinidos tendrán derecho a una bonificación de 500€ durante 3 años, 700€ en mujeres.
- Liberalización de los servicios de empleo, entrando las Empresas de Trabajo Temporal en todos los sectores laborales, pudiendo ser privadas con o sin ánimo de lucro.
- Inclusión en los contratos de fomento de empleo personas entre 31 y 40 años.
- Introducción de la subvención estatal de los despidos a través de FOGASA (Fondo de Garantía Salarial), que abonará una parte de la indemnización al trabajador: 8 días por año trabajado.

4. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral

Objetivos de la reforma:

4.1. Objetivo general:

“Crear las condiciones necesarias para que la economía española vuelva a crear empleo y así generar la seguridad y confianza para los trabajadores, empresas, mercados e inversores.”

4.2. Objetivos específicos:

- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores
- Fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo, especialmente a quienes están sufriendo con mayor intensidad las consecuencias de la crisis económica: los jóvenes desempleados y las PYMES.

- Garantizar la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa, así como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social.
- Fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas de cada empresa.
- Favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.

4.3. Medidas:

- Ampliación de las causas de despido objetivo, siendo la disminución persistente de ingresos durante 3 trimestres consecutivos motivo suficiente para recurrir al despido.
- Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) quedan autorizadas como agencias de colocación, garantizando la gratuidad del servicio a los trabajadores.
- Los contratos a tiempo parcial tendrán permitidas las horas extras, con un máximo de 80 horas anuales al igual que en los contratos de carácter indefinido.
- Contemplación del trabajo a distancia o teletrabajo, con los mismos derechos que el resto de trabajadores y bajo contrato por escrito.
- La indemnización por despido improcedente se reduce a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.
- Establecimiento del permiso retribuido a los trabajadores por fines formativos.
- Las bonificaciones por contratos indefinidos irán dirigidas a empresas de menos de 50 empleados.
- Creación de contratos de apoyo a PYMES y emprendedores, dirigido a incentivar la contratación indefinida de jóvenes:
 - Las empresas de menos de 50 trabajadores podrán deducirse 3000€ por el primer trabajador menor de 30 años e inscrito en el paro que contraten.
 - Periodo de prueba de un año, pudiendo la empresa rescindir el contrato sin preaviso ni indemnización.
 - El trabajador podrá seguir percibiendo el 25% de su prestación por desempleo durante ese primer año de prueba.
- Eliminación de la autorización laboral de los despidos colectivos, únicamente será necesaria la autorización judicial. Los Expedientes de Regulación de

Empleo (ERE) se extienden a todas las Administraciones Públicas y entidades que forman el sector público, librándose solamente los funcionarios de carrera, cuando se produzca insuficiencia presupuestaria durante 3 trimestres consecutivos.

- Capitalización del 100% de la prestación por desempleo dirigida a jóvenes hasta los 30 años (35 años en caso de mujeres) que inicien una actividad como trabajadores autónomos.

5. Diferencias más significativas entre ambas reformas:

En este apartado se llevará a cabo un cuadro con las diferencias más importantes de las reformas laborales.

	Reforma laboral 2010	Reforma laboral 2012
Entidades de intermediación laboral	Las ETT,s pueden ser privadas con o sin ánimo de lucro.	Las ETT,s autorizadas como Agencias de Colocación. Servicio gratuito a los trabajadores.
Contratos a tiempo parcial	No se permiten horas extras	Se permiten horas extras, máximo 80 horas anuales.
Trabajo a distancia o teletrabajo	No se contempla esta modalidad laboral.	Se contempla esta modalidad de empleo, teniendo los trabajadores los mismos derechos que el resto. Contrato por escrito.
Despido improcedente	Indemnización de 45 días por año trabajado, máximo 42 mensualidades.	Indemnización de 33 días por años trabajado, máximo 24 mensualidades.
Despido colectivo	Los ERE autorizados por la Autoridad Laboral.	Sólo necesaria la autorización judicial, elimina la autorización laboral.
Despido objetivo	Se reduce el requisito de absentismo medio de plantilla del 5% al 2,5 % para poder	Se elimina el requisito del 2,5% de absentismo en la plantilla.

	despedir.	
Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)	Subvención estatal del despido a través de FOGASA, indemnización de 8 días por año trabajado.	FOGASA únicamente para empresas de menos de 25 trabajadores, siempre que no se trate de un despido improcedente.
Formación de los trabajadores	Adaptación de la jornada y permisos de asistencia a exámenes y cursos de FP.	Derecho de 20 horas de permiso acumulables por 3 años para formación.

VI. CONTRASTE DE RESULTADOS

En esta parte del presente trabajo, se llevará a cabo una comparación entre los propósitos marcados por ambas reformas y los datos reales estadísticos.

Para ello, tomaremos los objetivos anteriormente enunciados y con los datos estadísticos trataremos de ofrecer una visión efectiva de los resultados.

1. REFORMA LABORAL 2010

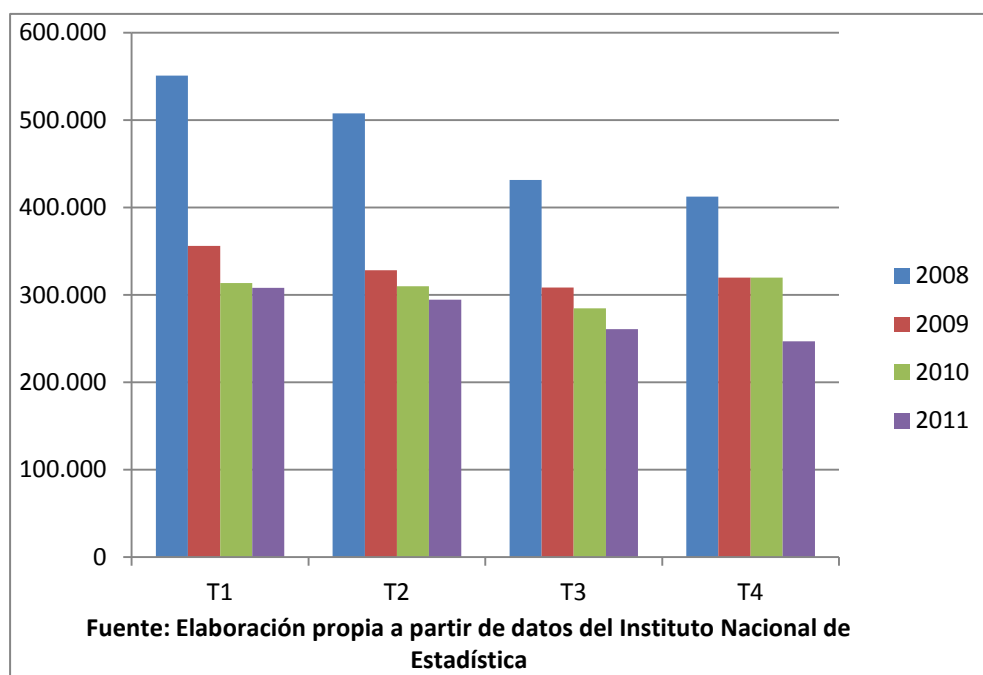
- **Crear más empleo estable y de calidad, incentivar la contratación y mejorar la empleabilidad de los colectivos perjudicados.**

- **Crear más empleo estable y de calidad, incentivar la contratación:**

Tabla sobre la contratación indefinida de los años 2008-2011

	2008	2009	2010	2011
T1	551.031	356.112	313.740	308.214
T2	507.733	328.306	309.991	294.342
T3	431.428	308.252	284.759	260.745
T4	412.413	319.744	319.724	246.862
TOTAL	1.902.605	1.312.414	1.228.214	1.110.163

Fuente: Elaboración propia a través de datos del Instituto Nacional de Estadística



Uno de los objetivos principales de la reforma laboral de 2010 es crear más empleo estable y de calidad, es decir, el aumento de la contratación indefinida.

En este gráfico observamos la evolución de la contratación indefinida en España desde el año 2008 (año en que estalló la crisis) hasta el final del año 2011 (año hasta el que se extendió la reforma laboral aprobada por el PSOE en 2010). Por tanto tendremos en cuenta principalmente los años 2010 y 2011 a la hora de comentar la gráfica.

Hemos utilizado como unidad de medida centenares de miles.

En primer lugar, observamos los datos totales de 2008, año en el que llevaron a cabo 1.902.065 contratos de tipo indefinido. Lo vemos desglosado por trimestres y podemos comprobar el descenso progresivo del número de contratos indefinidos entre el primer trimestre y el cuarto trimestre.

En el año 2009 se produjo una gran caída en la contratación indefinida, pasando de una cantidad total de 1.902.065 a 1.312.414, es decir, 590.191 contratos menos.

En el año 2010, con la aplicación de la reforma laboral, la contratación indefinida siguió su línea descendente de manera más moderada. El número total de contratos indefinidos fue de 1.228.214, produciéndose un descenso en los tres primeros trimestres pero un aumento en el cuarto trimestre, concretamente, un aumento de 34.965 contratos indefinidos.

En el año 2011, el descenso del número de contratos indefinidos siguió sucediéndose, este año de manera más notable que en el año 2010, con una cantidad total de contratos

indefinidos de 1.110.163, produciéndose un descenso muy notable entre el primer y cuarto trimestre, concretamente de 61.352 contratos indefinidos menos.

Por tanto, comprobamos que la reforma laboral no consiguió su objetivo de crear más empleo estable y de calidad, pues en dos años se llevaron a cabo menos contratos indefinidos que en 2009, en concreto 202.251.

- **Mejorar la empleabilidad de los colectivos perjudicados:**

Para desarrollar este punto, hemos obtenido información acerca de los colectivos perjudicados, también llamados prioritarios o vulnerables.

Hemos utilizado la definición que nos ofrece el Real Decreto de Empleo 3/2015 y a su vez mencionamos la Guía para la orientación laboral de los colectivos vulnerables de la Cruz Roja¹⁶. Ambos documentos, creemos son muy orientativos de cara a entender este punto del trabajo.

Real decreto de empleo 3/2015. Artículo 30. Colectivos prioritarios.

1. El Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Activación para el Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, *especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes*, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

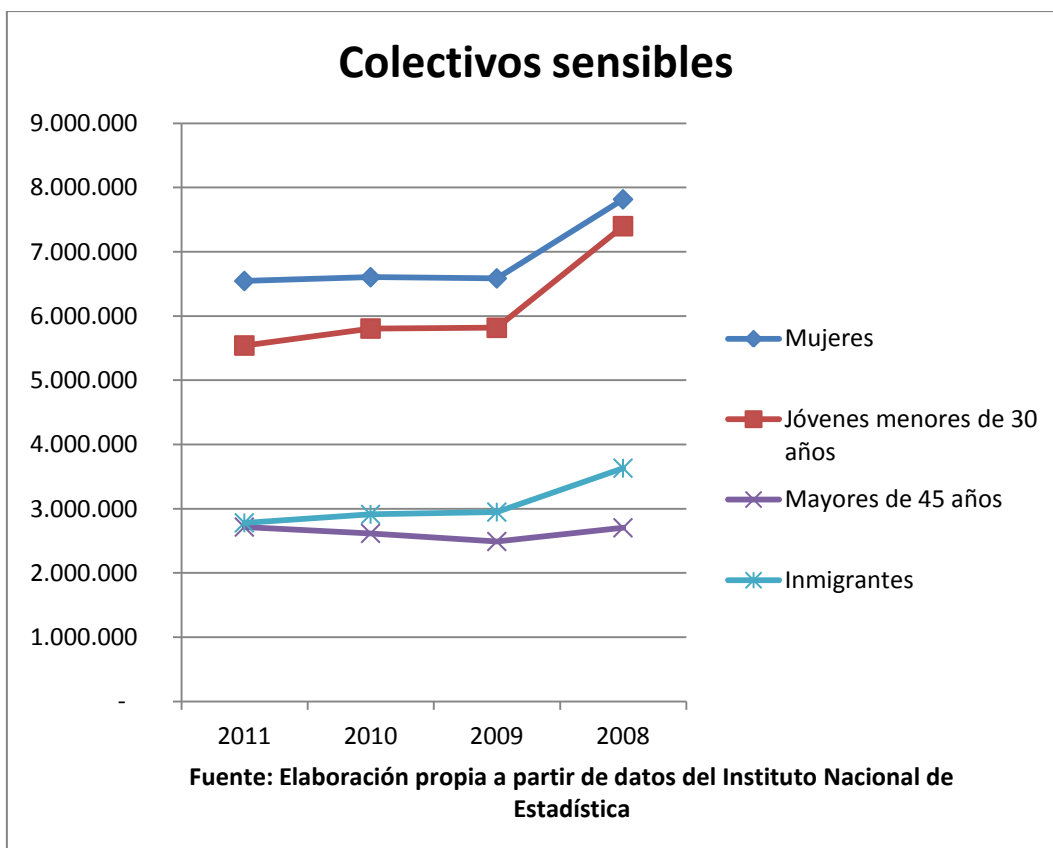
2. Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de estos colectivos, los servicios públicos de empleo asegurarán el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas que los integran y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo valorarán la necesidad de coordinación con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas.

¹⁶ CRUZ ROJA ESPAÑOLA, Guía para la orientación laboral de los colectivos vulnerables, 2012.

Factores que dificultan el acceso al empleo:

El acceso al mercado de trabajo es un camino difícil para la gran parte de la población, y es aún más complicado para determinadas personas que se encuentran en una posición de desventaja con respecto a otras personas demandantes de empleo. A estos grupos de personas se les denomina colectivos vulnerables.

Hay dos grandes grupos de factores que afectan negativamente a la integración sociolaboral de determinadas personas o grupos, aquellos relacionados con los obstáculos existentes en la sociedad (estereotipos, prejuicios, prácticas discriminatorias, minusvaloración social) y aquellos que hacen referencia a las dificultades propias de las personas que se encuentran en esta situación de vulnerabilidad (falta de formación, de experiencia, de habilidades sociales, carencia de hábitos laborales, baja autoestima, desconocimiento del mercado de trabajo)



En este gráfico observamos la evolución de los colectivos sensibles en el mercado de trabajo conforme el número de empleados.

Hemos utilizado como unidad de medida millones de trabajadores.

Nos centraremos en los años 2010 y 2011 que fueron los años en que estuvo en vigor la reforma laboral de 2010.

Uno de los objetivos de la reforma laboral de 2010, como hemos visto, era mejorar la empleabilidad de los colectivos sensibles.

Podemos ver, en primer lugar, la caída que sufren todos los colectivos en los años 2008 y 2009. El colectivo de mujeres junto con el de jóvenes menores de 30 años son los que mayor pérdida de trabajadores tienen, concretamente sufren una pérdida de 1.230.238 y 1.581.172 trabajadores respectivamente en tan solo un año. El colectivo de inmigrantes también sufre una notable pérdida con 683.842 trabajadores menos.

Sin embargo entre 2009 y 2010 se mantiene el número de empleados, con subidas excepto el colectivo de los inmigrantes que por el contrario experimentan una bajada del número de empleados.

En el año 2010, año en que se aprueba la reforma laboral, hay una leve subida en el colectivo de mujeres, concretamente de 17.849 conforme al año 2009.

El colectivo de jóvenes menores de 30 años experimenta una leve bajada con 11.723 trabajadores menos que en el año 2009.

El colectivo de mayores de 45 años experimenta una subida notable con 124.021 trabajadores más que en el año 2009.

El colectivo de inmigrantes continúa con su línea descendente y pierde 35.329 trabajadores en ese año conforme al año 2009.

En el año 2011 todos los colectivos experimentan una caída en el número de empleados excepto el colectivo de mayores de 45 años que experimenta un aumento de 99.055 trabajadores más que en el año 2010.

El colectivo de mujeres experimentó un descenso de 58.562 trabajadores conforme al año 2010.

El colectivo de jóvenes menores de 30 años tuvo un descenso más notable en el número total de trabajadores al perder en ese año 263.942 empleados.

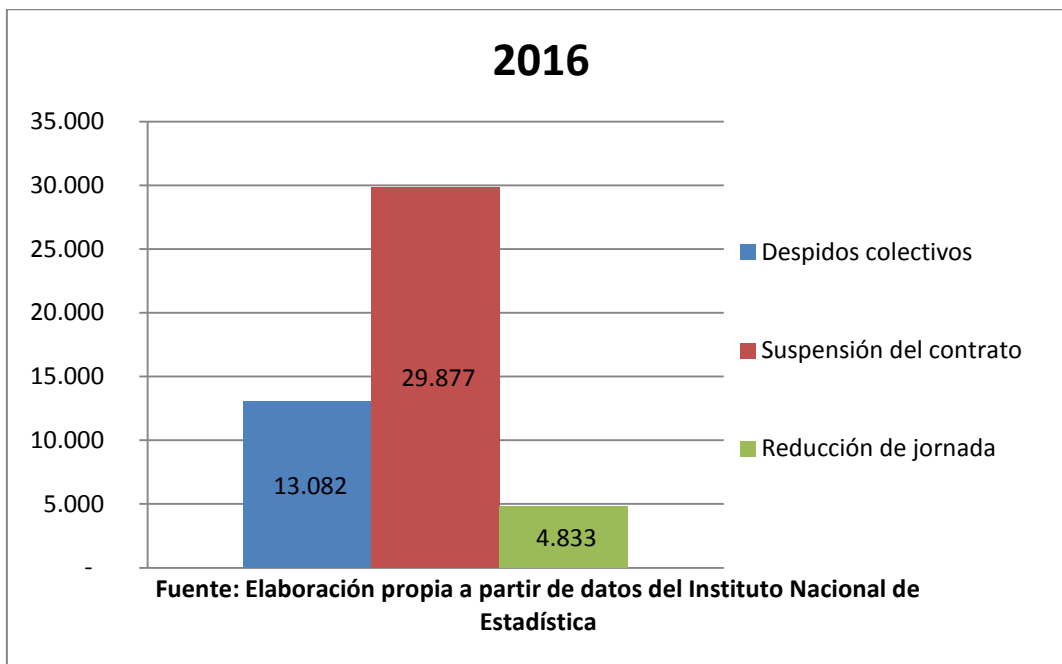
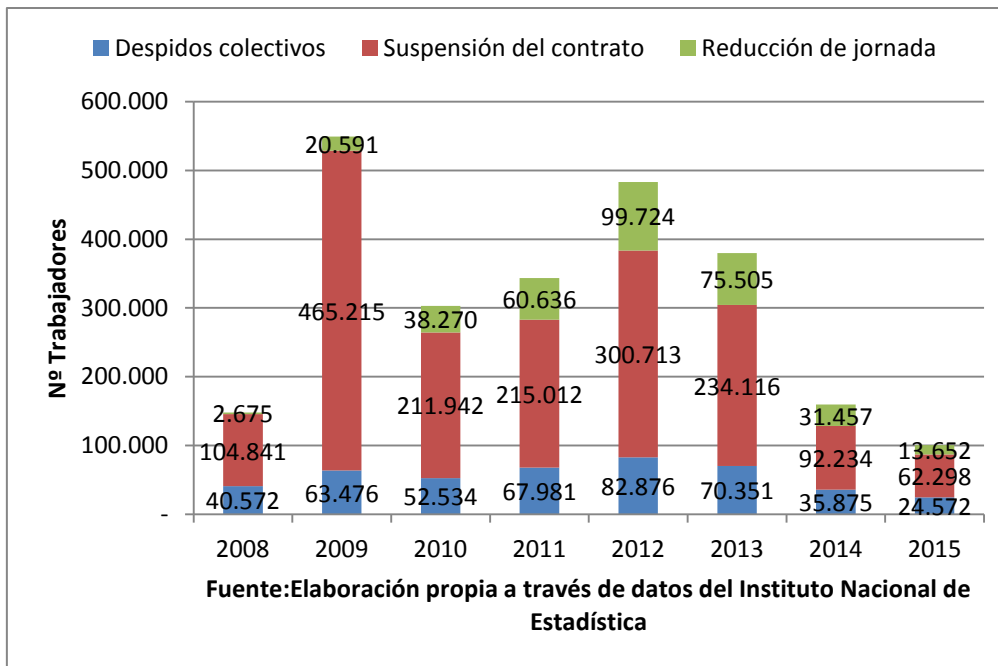
Por último, el colectivo de inmigrantes siguió con su progresión descendente y tuvo una pérdida de 131.382 trabajadores conforme al año 2010.

Por tanto, comprobamos que la reforma laboral de 2010 solo consiguió su objetivo de mejorar la empleabilidad de los colectivos perjudicados con los mayores de 45 años que experimentaron un aumento total de 225.076 empleados más que en 2009. El resto de colectivos obtuvo un descenso en la cantidad total de trabajadores.

- **Incrementar la flexibilidad interna de los empresarios:**

Esta gráfica se comentará conforme a las dos reformas laborales. Ambas tenían como objetivo principal incrementar la flexibilidad interna de las empresas, vamos a ver en qué se ha traducido tomando los datos totales de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada.

Año	Total	Total		
		Despidos colectivos	Suspensión del contrato	Reducción de jornada
2008	148.088	40.572	104.841	2.675
2009	549.282	63.476	465.215	20.591
2010	302.746	52.534	211.942	38.270
2011	343.629	67.981	215.012	60.636
2012	483.313	82.876	300.713	99.724
2013	379.972	70.351	234.116	75.505
2014	159.566	35.875	92.234	31.457
2015	100.522	24.572	62.298	13.652
2016	47.792	13.082	29.877	4.833



Para comentar esta gráfica, hemos tomado los tres puntos, a nuestro parecer, más importantes: Despido colectivo, suspensión del contrato y reducción de jornada.

Hemos tomado como unidad de medida centenares de miles.

Reforma laboral 2010: En primer lugar, observamos cómo en 2008 el número total entre despidos colectivos, suspensión del contrato y reducción de jornada era de 148.088, experimentando en 2009 un aumento de 401.194, siendo notable en ese año el aumento de suspensiones del contrato (465.215).

En 2010 se registró un número total de 302.746, es decir, se experimentó una reducción notable conforme al año 2009 pero la cantidad seguía siendo elevada.

En el año 2011 se registró un aumento en la cantidad total conforme el año 2010 de 41.117.

Así, comprobamos que la reforma laboral de 2010 consiguió reducir el número total en el año 2010, pero que este aumentó en el año 2011. Ello podría verse como un incremento de la flexibilidad interna de las empresas con consecuencias negativas para los trabajadores.

Reforma laboral 2012: En primer lugar, observamos una subida notable del número total en el año 2012, concretamente de 139.684.

A partir de 2013 se produce un descenso progresivo del número total de despidos colectivos, suspensión del contrato y reducción de jornada, hasta el segundo trimestre de 2016, haciéndose especialmente notable en 2014. Concretamente, y a falta de datos totales en el presente año, observamos que desde 2013 hasta 2015 se ha producido un descenso de 279.450 en la cantidad total.

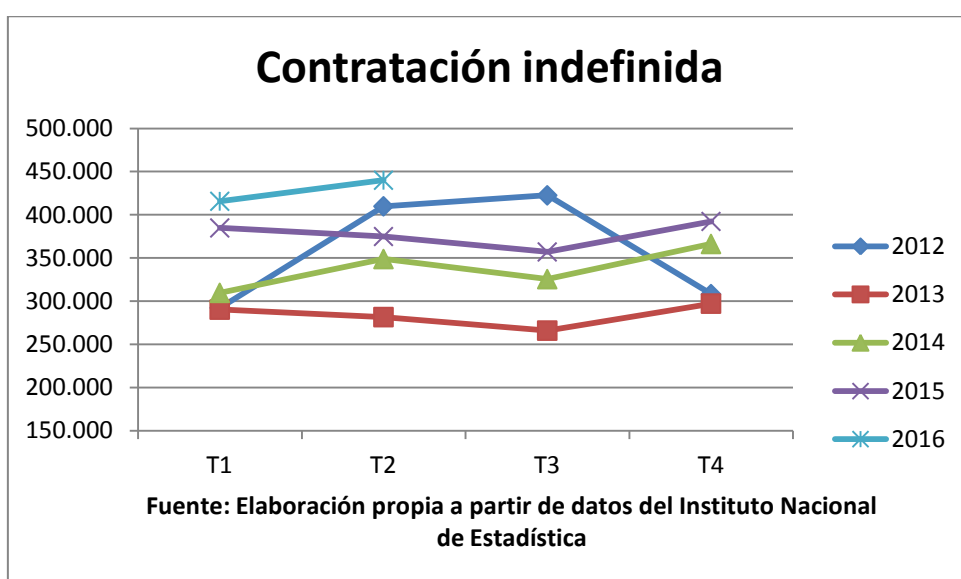
Así, comprobamos que la reforma de 2012, cuyo objetivo era garantizar la flexibilidad de los empresarios en los recursos humanos de la empresa, mantuvo la línea de despidos, suspensiones y reducciones hasta 2014, consiguiendo reducir el número total en 2015 incluso por debajo de las cifras de 2008. Ello puede entenderse que va ligado a la creación de empleo.

2. REFORMA LABORAL 2012

- **Fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo, especialmente a quienes están sufriendo con mayor intensidad las consecuencias de la crisis económica: los jóvenes desempleados y las PYMES.**

	2012	2013	2014	2015	2016
T1	292.343	290.261	309.651	384.811	415.702
T2	409.873	281.554	348.814	374.920	440.051
T3	422.583	265.928	325.569	357.057	
T4	308.177	297.206	366.297	392.377	
TOTAL	1.432.976	1.134.949	1.350.331	1.509.165	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística



En esta gráfica, vamos a analizar la evolución que ha experimentado la contratación indefinida, desde 2012 hasta el segundo trimestre de 2016.

Para ello, vamos a tomar como medida centenares de miles

El año 2012, año de aplicación de la reforma laboral, comienza con 292,343 contratos indefinidos, que se ven incrementados hasta superar los 400.000 durante el segundo y tercer trimestre, para volver a descender a la cifra inicial al finalizar el año con 308,177 en el último trimestre. 2012 finaliza con 1.436.976 contratos.

La cifra se mantiene durante el 2013, aunque experimenta descensos durante todos los trimestres excepto en el cuarto trimestre que experimenta una subida de 31,278.

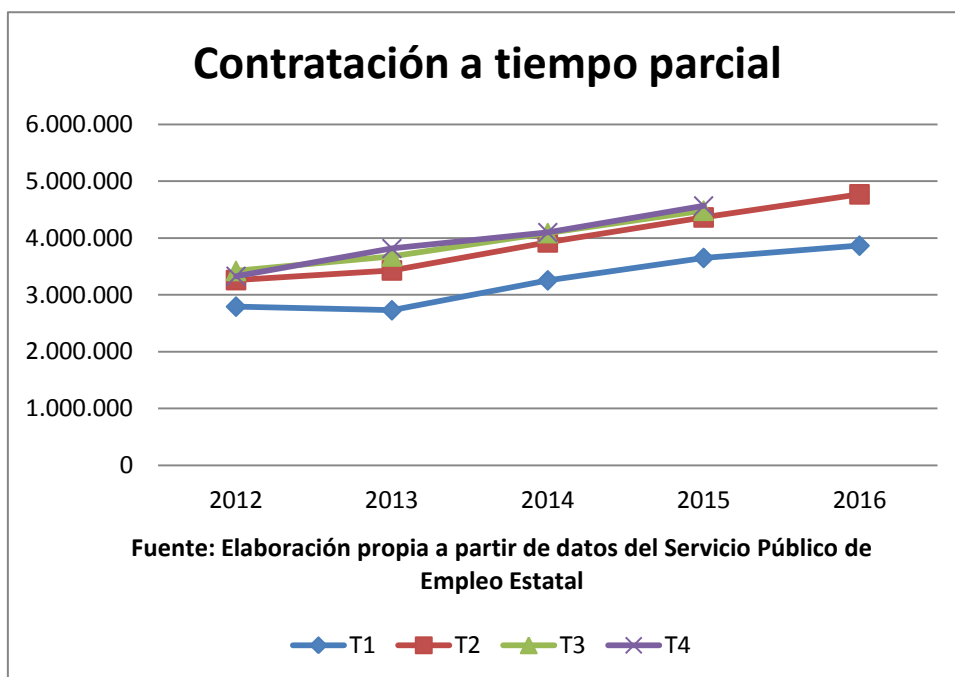
En cuanto a la evolución de los contratos en 2014, comprobamos que empieza a producirse un aumento progresivo, hasta alcanzar los más de 366.000 contratos indefinidos al término del año, pese al bajón producido en las cifras de tercer trimestre.

Pasando a 2015, observamos un aumento en el primer trimestre conforme al último registrado, sin embargo, con un descenso progresivo durante los trimestres segundo y tercero, y al igual que 2013-14 remonta sus cifras en los últimos meses del año, hasta finalizar el año con más de 392.000 contratos, una cifra por encima de la registrada en el primer trimestre.

Por último, los dos primeros trimestres de 2016 han tenido un avance positivo, aumentando el número de contratos indefinidos hasta 440.000 contratos.

- **Favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.**

	2012	2013	2014	2015	2016
T1	2.794.556	2.731.029	3.257.105	3.651.709	3.867.588
T2	3.262.179	3.432.102	3.925.165	4.364.871	4.770.467
T3	3.422.012	3.677.008	4.089.220	4.482.544	
T4	3.329.268	3.817.526	4.098.668	4.567.991	
TOTAL	12.808.015	13.657.665	15.370.158	17.067.115	



Uno de los objetivos de la reforma laboral de 2012 era reducir la dualidad laboral, de manera que se produjera un aumento notable de la contratación indefinida a la vez que una bajada progresiva de la contratación temporal.

En esta gráfica comprobaremos la evolución de la contratación a tiempo parcial en nuestro país. Hemos utilizado como unidad de medida millones de contratos.

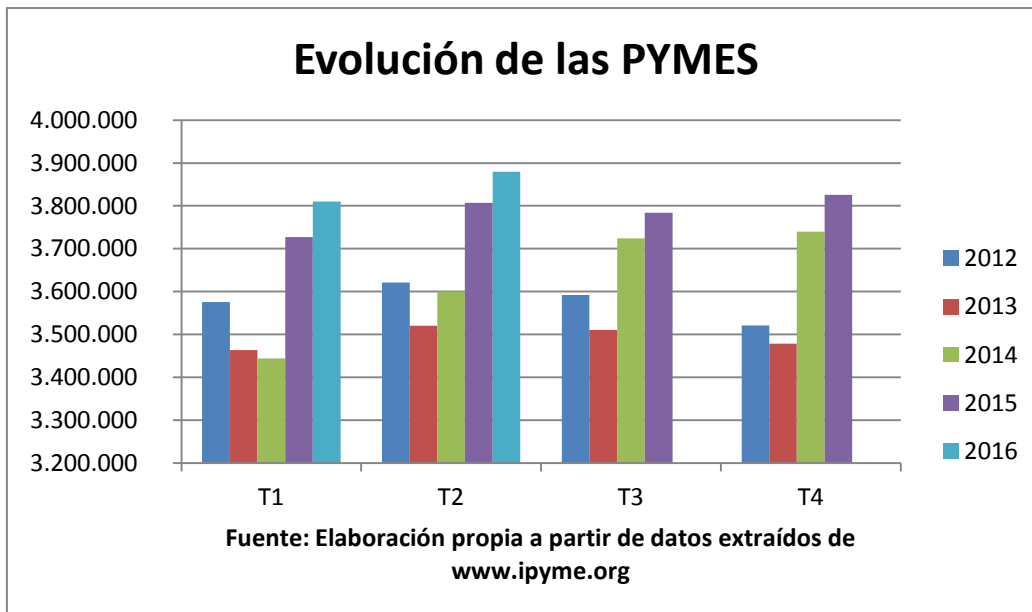
Observamos como desde el primer trimestre de 2012 hasta el segundo de 2016, la cifra de contratos temporales en nuestro país ha ido en aumento. Si bien la cantidad de contratos a tiempo parcial sufre una caída en el primer trimestre de cada año, vemos como se recupera en el segundo hasta acabar con unos datos absolutos anuales muy por encima de los años anteriores. Concretamente, 2015 acabó con un aumento de 4.259.100 contratos respecto al año 2012 y cerró el año con 17.067.115 contratos.

Por tanto, comprobamos que la reforma laboral de 2012 no ha conseguido reducir la dualidad laboral, sino que el número de contratos temporales ha aumentado de manera muy significativa. Por lo que podemos afirmar que la reforma ha creado empleo pero no de la calidad que se marcaba como objetivo principal.

- **PYMES y JOVENES MENORES DE 30 AÑOS**

	2012	2013	2014	2015	2016
enero	1.190.035	1.151.030	1.141.420	1.237.440	1.271.082
febrero	1.188.333	1.152.512	1.146.682	1.242.440	1.265.956
marzo	1.197.474	1.160.289	1.155.907	1.247.111	1.273.131
abril	1.200.482	1.164.375	1.168.718	1.258.575	1.290.420
mayo	1.206.094	1.172.912	1.183.661	1.276.466	1.294.926
junio	1.214.811	1.182.745	1.247.419	1.271.736	1.294.259
julio	1.205.663	1.176.990	1.242.581	1.264.671	1.299.228
agosto	1.192.456	1.170.214	1.239.867	1.255.332	1.278.666
septiembre	1.193.523	1.163.258	1.241.432	1.264.082	
octubre	1.179.012	1.160.917	1.237.587	1.269.871	
noviembre	1.174.124	1.163.290	1.250.880	1.273.472	
diciembre	1.167.657	1.154.147	1.251.717	1.282.486	

Fuente: <http://www.ipyme.org/es-ES/publicaciones/Paginas/estadisticaspyme.aspx>



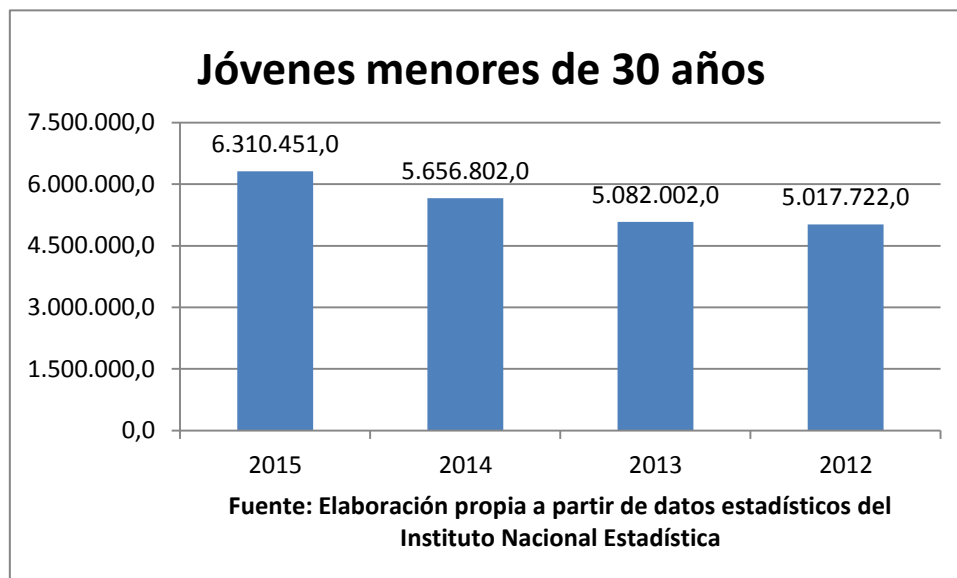
- Evolución de las Pequeñas y Medianas Empresas: Con la crisis económica, centenares de miles de pequeñas y medianas empresas se vieron obligadas a cesar su actividad económica. Uno de los objetivos de la reforma laboral de 2012 era la creación de empleo mediante PYMES.

En la gráfica podemos observar como en 2012 el número de PYMES sigue disminuyendo en los dos últimos trimestres del año. Lo mismo ocurre en 2013, cuando vemos una subida de las PYMES en el segundo trimestre pero una bajada progresiva en los dos últimos trimestres de ese año.

Sin embargo, en 2014 se produce un aumento gradual del número de empresas, que se acentúa en el tercer y cuarto trimestre, pasando de 3,5 millones de PYMES con los que se cerró el año 2013, a superar los 3,7 millones en el último trimestre de 2014.

Este crecimiento se mantiene durante todo 2015, llegando a superar los 3,8 millones en el cuarto trimestre del año, pese al descanso que podemos apreciar en el tercer trimestre.

Por último, vemos que 2016 comienza con un pequeño bajón con respecto al final del año anterior, pero que remonta en el segundo trimestre produciéndose un pico de crecimiento que hace aumentar el número de PYMES hasta casi los 3,9 millones.



Esta gráfica recoge la evolución del número de trabajadores menores de 30 años, desde 2012 hasta 2015.

Para su análisis hemos tomado como unidad de medida millones de personas.

En primer lugar, podemos observar que la cifra de jóvenes trabajadores menores de 30 años en 2012 es de 5.017.722, cantidad que va creciendo exponencialmente durante los años siguientes, experimentando una leve subida en 2013.

Comprobamos que durante este crecimiento progresivo, se alcanza en 2015 la cantidad de 6,3 millones de personas, 1,3 millones más que en 2012.

De estas cifras, podemos destacar que pese a que en 2013 el crecimiento ha sido moderado, no se ha producido en este periodo de tiempo ninguna disminución del número de trabajadores. Por lo que podemos decir, que la evolución respecto a este colectivo de trabajadores ha sido positiva durante estos 4 años.

Así, si realizamos una síntesis general de ambas reformas, la reforma laboral de 2010 no ha logrado fomentar la contratación indefinida, su punto clave. De hecho, como hemos visto, el número de contratos indefinidos se redujo y la tasa de paro aumentó en los dos

años de aplicación de la reforma aprobada por el PSOE. Tampoco logró incentivar la contratación de los jóvenes y las cifras de desempleo juvenil aumentaron, dato que resume el fracaso de la reforma laboral de 2010.

Por su parte, la reforma laboral de 2012 ha logrado sus principales objetivos, siendo el más destacable el aumento notable de la tasa de empleo, así como la creación de empleo estable, al conseguir aumentar el número de puestos indefinidos y la creación de puestos para los jóvenes menores de 30 años, colectivo perjudicado por la crisis. Sin embargo, no ha logrado reducir la dualidad laboral, uno de sus objetivos primordiales y más preocupantes, por lo que no podemos afirmar la eficiencia total de la reforma aprobada por el Partido Popular.

VII. PROPUESTAS DE LOS PRINCIPALES PARTIDOS POLÍTICOS EN ESPAÑA

En este apartado se desarrollarán los ejes principales de cada partido en cuanto al aspecto económico y sociolaboral se refiere, englobando así empleo, desempleo, salarios y condiciones de trabajo.

1. PARTIDO POPULAR

El programa del Partido Popular¹⁷ apuesta por continuar con la creación de empleo con el objetivo de alcanzar en 2020 la cifra de 20 millones de trabajadores en España, para ello, pretenden remodelar el Servicio de Empleo Público Estatal (en adelante SEPE).

Además cuentan con la futura creación del Instituto Nacional del Talento para el desarrollo y mejora del capital humano, otorgando, de esta manera, un tratamiento personalizado a cada persona desempleada.

En cuanto a los empleados públicos plantean una evaluación del desempeño para mejorar así la calidad del servicio y las competencias profesionales del personal

El Partido Popular propone bonificaciones en las cotizaciones para impulsar contratación indefinida.

El PP apuesta por la reincorporación laboral para aquellas personas mayores de 55 años con el requisito de que sean parados de larga duración, para ello, llevará a cabo programas contra la discriminación por edad.

A su vez, priorizarán a los jóvenes y a los parados de larga duración, para ello pretenden poner en marcha programas específicos contra el desempleo juvenil conforme la Estrategia de emprendimiento y empleo joven y de la Garantía Juvenil Europea, llevando a cabo un sistema de cotizaciones negativas para incentivar la contratación de los jóvenes inscritos en la Garantía Juvenil, a la par de un programa de ayudas para la reincorporación a los estudios y a la formación de los jóvenes.

¹⁷ <http://www.pp.es/sites/default/files/documentos/programa2015.pdf>

Además, apostarán por la implantación del cheque formación, consistente en dar la oportunidad a desempleados que reúnan ciertas características de elegir una oferta formativa con garantías de cara a la inserción laboral.

En situaciones económicas consideradas adversas se establece una flexibilidad interna con el propósito de evitar el despido y la destrucción de empleo.

Mantendrán el salario mínimo actual (648 euros) y no tomarán medidas de complemento de renta.

Pretenden tomar como referencia el sistema austríaco para la constitución de un fondo de capitalización para los trabajadores que se mantendrá a lo largo de toda su vida laboral y tendrá efectos en supuestos de despido, movilidad geográfica, desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación.

2. PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL

El programa del Partido Socialista Obrero Español¹⁸ apuesta por un nuevo estatuto de los trabajadores que sea una auténtica carta de derechos e igualdad en las relaciones laborales. Comenzarán derogando de manera íntegra la reforma laboral aprobada por el PP en 2012., la cual consideran un modelo de empleo precario, de bajos salarios, de despidos baratos y desequilibrio de poder entre trabajadores y empresarios.

Hacen referencia a diversos factores para explicar la necesidad de un nuevo Estatuto de los Trabajadores, como son la globalización, la expansión mundial de la economía, nuestro ingreso en la UE...

Así, pretenden crear este nuevo marco de derechos en el que se rescate la negociación colectiva, se eleve el salario mínimo interprofesional, se garanticen los derechos de todos los trabajadores y se ataque directamente a la precariedad en el empleo.

En resumen, proponen reflejar todos los derechos laborales de los ciudadanos y hacerlos eficaces.

Una de sus principales propuestas es el establecimiento de tres modalidades o tipos de contrato:

1. Indefinidos para cobertura de puestos de trabajo estables.

¹⁸ http://www.psoe.es/media-content/2015/11/PSOE_Programa_Electoral_2015.pdf

2. Temporales para la cobertura de puestos de trabajo estables.
3. De relevo y formación.

Esto supondrá a su vez la derogación del contrato de fomento de emprendedores y la prohibición de que un puesto permanente se cubra con un contrato temporal, sin que este tipo de contrato pueda superar el año de duración, pero con posibilidad de prórroga de hasta dos años mediante negociación colectiva.

Como medida para frenar el abuso de la contratación temporal, proponen que aquellas empresas que lleven a cabo este abuso paguen más cotizaciones sociales.

Proponen que los parados mayores de 52 años mantengan la prestación social hasta encontrar un trabajo o accedan a la jubilación.

Apuestan por un mejor aprovechamiento de las inversiones. En este sentido, pretenden suprimir todas las bonificaciones a la contratación, salvo aquellas destinadas a colectivos especialmente sensibles en el mercado de trabajo.

Su objetivo es desarrollar un Sistema Integrado de Garantía de Ingresos, en el que se dispondrá de 6.000 millones de euros presupuestados para un ingreso mínimo vital del que se beneficiarán 730.000 hogares y 1.847.000 ciudadanos en situación de especial vulnerabilidad y/o en riesgo de exclusión social.

Subida del salario mínimo interprofesional para que, en el plazo de dos legislaturas alcance el 60% del salario medio neto, y de esta manera cumplir con lo establecido en la Carta Social Europea que establece esta cuantía como retribución mínima suficiente, por lo que en función del salario medio neto actual, se incrementaría hasta los 860 euros.

Establecer un subsidio con una duración máxima de 24 meses para determinados colectivos en riesgo de exclusión. Ofrecerán ayudas a los desempleados que accedan a programas de formación. Programa de formación y acreditación educativa orientada a los jóvenes que no tienen estudios secundarios y que tampoco trabajan para que puedan acceder a un puesto de trabajo en el plazo de seis meses.

3. CIUDADANOS

El programa de Ciudadanos¹⁹ puesta por la creación de una nueva agencia estatal de políticas de empleo, específica y autónoma, puesto que consideran que el Servicio Público de Empleo Estatal no cumple sus funciones con garantías por carecer de estructura y recursos. De esta manera podrán socorrer a los desempleados, evaluar las políticas de empleo, distribuir los recursos de forma más eficiente y lograr una mayor coordinación. Su denominación será: Agencia Independiente de Políticas de Empleo.

Como gran apuesta contemplan el Contrato de igualdad de oportunidades, conocido de manera popular como contrato único. Pretenden eliminar la figura del contrato temporal y que todos los trabajadores sean fijos desde el primer día, no obstante, la aplicación de esta medida no afectaría a aquellos contratados con las modalidades antiguas.

Además, proponen los llamados cheques de formación para que los parados de larga duración puedan financiarse cursos en diversas modalidades. Los desempleados contarán con asesoramiento y orientadores que les ayudarán e informarán sobre la calidad de los cursos que ofrece cada centro, no obstante, se exigirá la devolución de tal ayuda siempre que se detecte fraude.

Pretenden desarrollar lo que ellos llaman “plan de choque contra el paro de larga duración”, el cual quieren instaurar con total prioridad para reintegrar en el mercado laboral a aquellas personas que están buscando empleo desde hace más de 2 años:

Marcan tres programas específicos:

1. Programa para formar directamente en un puesto de trabajo a desempleados con escasa experiencia laboral o que requieran adaptarse a nuevos sectores profesionales.
2. Programa de Reintegración Laboral para formar, orientar y ayudar económicamente a los desempleados de larga duración: aquellas personas que no reciban ninguna prestación por desempleo, tendrán derecho a cobrar una renta durante la formación, con la condición de que realicen los cursos. Podrán beneficiarse de este plan el tiempo necesario hasta que encuentren un empleo.

¹⁹ <https://www.ciudadanos-cs.org/programa-electoral>

3. Programa para Adultos de Adquisición de Competencias Básicas para impulsar el aprendizaje permanente ya que nuestra población adulta está entre las peores de la UE en lectura, idiomas, matemáticas o alfabetización digital; además, el programa permitirá otorgar una certificación de nivel educativo básico.

Ayudarán a los trabajadores mayores de 45 años a adaptarse a las nuevas tecnologías con el desarrollo de un programa de ayuda para aquellas personas que requieran adaptarse a los cambios tecnológicos para conservar su empleo. Plan destinado a trabajadores mayores de 45 años con un largo periodo de antigüedad en la empresa y con la condición de que se les mantenga el puesto de trabajo.

Ciudadanos no contempla la subida del salario mínimo, puesto que alegan que la misma desplazaría a los trabajadores peor pagados.

De la misma forma tampoco contemplarán la figura de la renta básica porque dicen que: “desincentiva el trabajo”.

Contemplan, sin embargo, una propuesta muy distinta a las anteriores, se trata del CSAG (Complemento Salarial Anual Garantizado) para aquellas rentas familiares que no lleguen a un mínimo de 16.000 euros (en el caso de contribuyentes sin hijos) y de 28.000 euros (con tres o más hijos). El CSAG tiene tres tramos:

- Uno creciente para rentas de menos de 9.000 euros anuales.
- Uno fijo de 9.000 a 11.000
- Uno decreciente de 11.000 a 16.000 euros.

Afirman que esta medida será una devolución de Hacienda para luchar contra la pobreza laboral ya que en España existen 7,5 millones de trabajadores que no llegan al salario mínimo anual por lo que resulta prioritario reconstruir la clase media trabajadora y a su vez luchar contra la economía sumergida. La cuantía del complemento salarial dependerá de los ingresos y condiciones familiares como por ejemplo el número de hijos. Esta medida beneficiará a cinco millones de hogares y su coste será del 1% del PIB, financiable con las reducciones que se produzcan en las prestaciones por desempleo. El coste de esta medida es de 7.800 millones de euros.

Proponen una indemnización por despido creciente en función de la antigüedad de los trabajadores. La propuesta consiste en establecer un seguro contra el despido, es decir, una “mochila” que acumulará dinero para el trabajador, al estilo austriaco, la llamada “mochila austriaca” que se nutrirá con aportaciones de los empresarios equivalentes al 1% del salario y en la cual el trabajador irá acumulando dinero en una cuenta durante toda su carrera profesional. En caso de despido o jubilación, el trabajador se llevará la mochila con el dinero acumulado y la podrá usar mientras está en el paro con el fin de formarse, o cuando se jubile. Esta mochila también podrá servir para que el trabajador reciba directamente (sin intermediarios) las subvenciones públicas a la formación o para la lucha contra el paro de larga duración...

4. PODEMOS

El programa de Podemos²⁰ apuesta en primer lugar por derogar las reformas laborales de 2010 (PSOE) Y 2012 (PP).

Pretenden eliminar todos los incentivos al empleo a tiempo parcial a la vez que apuestan por el avance hacia la implantación de una jornada laboral de 35 horas semanales como máximo, con cómputo semanal, con el fin de repartir el empleo. Para ello, en función de las competencias de las comunidades autónomas, se comenzará en el ámbito de la Administración Pública, poniendo en marcha al mismo tiempo planes de mayor eficiencia en la gestión, en colaboración con los trabajadores.

Con estas medidas pretenden evitar:

- La dualidad entre jornadas que consideran interminables para algunas personas (sobre todo hombres), jornadas que además consideran incompatibles con una adecuada planificación de los cuidados y otras tareas.
- El empleo precario a tiempo parcial, el subempleo, las interrupciones que impiden un reingreso laboral en buenas condiciones o la pérdida de derechos sociales (sobre todo mujeres).

Se comprometen a poner fin a las políticas de devaluación salarial para promover una mejora de la competitividad por sus efectos sociales y económicos negativos, para ello derogarán, como hemos dicho, las reformas laborales de los años 2010 y 2012, y adoptarán medidas que favorezcan el crecimiento de los salarios y la recuperación de la

²⁰ <https://lasonrisadeunpais.es/programa/>

capacidad adquisitiva, a la vez que pretenden reforzar el papel de la negociación colectiva y priorizar la creación de empleo sobre la reducción del déficit. Solo con su Plan de Transición Energética (plan cuyo fin es transformar el aparato productivo, el modelo inmobiliario y el sistema de transportes para avanzar hacia una economía baja en carbono y caracterizada por el uso de fuentes de energía renovables) calculan que crearán 300.000 empleos en el primer año de funcionamiento y 400.000 en su fase final.

Defienden la preeminencia de los convenios sectoriales sobre los de empresa a la hora de reconocer derechos básicos.

Impulsarán la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas que tengan más de 100 empleados a través del fortalecimiento de los procedimientos de información y consulta establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y mediante consejos de vigilancia similares a los establecidos en Alemania.

Implementarán la llamada “Renta Garantizada”, que se trata de un programa de renta diferencial (que será complementaria de los ingresos existentes) para todos aquellos hogares con ingresos por debajo del umbral de pobreza monetaria, para lo que aumentarán la cuantía de la prestación básica por persona equivalente integrada en la unidad de convivencia. La cuantía de la misma se elevará a un mínimo de 600 euros mensuales para hogares de un solo miembro, aumentándose progresivamente en función del número de miembros del hogar (35% adicional de la renta garantizada si son dos, y un 20% adicional por cada uno de los siguientes) hasta un máximo de 1.290 euros.

A su vez también implementarán un programa de Renta Complementaria para trabajadores con baja remuneración para eliminar la discriminación y garantizar el acceso de los trabajadores a niveles suficientes de bienestar.

Funcionaría de la siguiente manera:

Para aquellos beneficiarios de la Renta Garantizada que trabajen o encuentren empleo supondría una retirada graduada (no súbita) de la prestación conforme vayan aumentando sus ingresos salariales y así alcance nivel suficiente de bienestar.

Esto supondría garantizar que un trabajador no cobre menos de 900 euros y se incrementará (como la renta garantizada) en función del número de miembros del hogar.

En cuanto al salario mínimo, pretenden incrementarlo hasta 800 euros mensuales de forma progresiva o gradual en 14 pagas en los dos primeros años y después se convergerá con el 60% del salario medio que establece la Carta Social Europea, para que al final de la legislatura esté situado en al menos 950 euros mensuales.

Pretenden desarrollar un seguro de desempleo común que complemente los sistemas nacionales y que actúe de estabilizador automático si se produce una crisis.

Además, otorgarán al trabajador la titularidad de la opción en caso de despido improcedente (podrá decidir seguir en la empresa o aceptar la indemnización).

Exigirán una autorización gubernamental para las empresas que quieran llevar a cabo un Expediente de Regulación de Empleo. Recuperarán asimismo la figura del despido nulo por fraude de ley y se reformarán las exigencias de causa para un despido por causas económicas, productivas, técnicas y organizativas. Impulsarán además mecanismos de flexibilidad interna en las empresas si hay baja actividad económica, como reducciones de la jornada laboral, para evitar despidos y ajustes salariales; en este caso, el Estado cubrirá el salario correspondiente a la pérdida de jornada.

5. UNIDAD POPULAR

El programa de Unidad Popular²¹ pretende, en primer lugar, derogar las reformas laborales de 2010 y 2012 e iniciar a su vez un proceso de negociación con sindicatos y patronal para modificar el Estatuto de los Trabajadores.

Establecerán la jornada laboral en 35 horas ya que señalan que los avances técnicos permiten reducir el tiempo de trabajo para cubrir las necesidades de paro que arrastra nuestro país, además esta medida supondría beneficios para la sociedad, para la salud, para el reparto de tareas del hogar y para la productividad.

Un punto clave para ellos es reforzar la negociación colectiva, limitando la autonomía y la unilateralidad de la empresa e impulsando el papel de los trabajadores mediante los convenios colectivos, recuperarán la cláusula de ultra-actividad de los convenios y prohibirán los despidos colectivos en empresas con beneficios. Incentivarán con estímulos fiscales que se creen cooperativas de trabajadores e impulsarán la gestión obrera en las empresas ya existentes.

²¹ <http://unidadpopular.es/wp-content/uploads/2015/12/ProgramaFinalUP2015.pdf>

Pretenden potenciar los servicios públicos de empleo aumentando los medios humanos y tecnológicos y prohibirán las agencias de colocación privadas con ánimo de lucro. Además, quieren garantizar que las administraciones cumplan con programas públicos que faciliten o favorezcan la inserción laboral.

Proponen implementar un Plan Europeo de Inversiones para crear empleo que sea equivalente al 2% del PIB europeo, así como un Fondo Europeo de Solidaridad por el Empleo.

Proponen un plan de formación/empleo para parados inscritos con más de un año de antigüedad, financiado por la Administración General del Estado, para reforzar actividades administrativas, de cuidado y vigilancia, de servicios a la Comunidad, de atención a las personas, de mejora del hábitat, mantenimiento de instalaciones y servicios públicos, complementado con una formación en nuevas técnicas y actualización profesional.

En los contratos en prácticas, reducirán a dos años el período tras los estudios, con un mínimo 90% del salario del convenio. Los contratos para formación y aprendizaje tendrán una duración máxima de 1 año; con un salario mínimo 90% del convenio.

Se vigilará de forma estricta el contrato por obra y servicio para que no estén vinculados a subcontratas. Se limitará al 15% de la plantilla el contrato eventual por circunstancias de producción. Limitarán a un máximo del 5% en la legislatura el porcentaje de contratos eventuales en el seno de las Administraciones Públicas.

En cuanto al contrato a tiempo parcial, hablan de "dignificarlo" con el establecimiento de máximos de jornada (80%), horarios estables, limitación y control de la voluntariedad y de las horas complementarias. Se aumentarán las situaciones en las que un trabajador puede acogerse a reducciones de jornada.

En cuanto al empleo juvenil, proponen que el gobierno subvencione al empresario con deducciones en la cuota empresarial (nunca mediante compensación o exención de cotizaciones sociales) siempre que incrementen el empleo y cumplan con los criterios en cada tipo de contrato.

Proponen controlar las becas de prácticas para asegurar su carácter exclusivamente formativo y prohibir las prácticas no remuneradas fuera del ámbito curricular educativo, así como adecuar las prácticas conforme a la formación del trabajador o trabajadora.

Proponen generar empleos de ayuda a domicilio, reciclado de residuos de proximidad, en servicios públicos, guarderías infantiles o dependencia mediante un Plan de Trabajo Garantizado durante un período de 4 años en el que el Estado se convierta en "empleador de último recurso" con garantía constitucional del derecho al trabajo.

En lo relativo a los salarios, Unidad Popular propone subir el salario mínimo de manera progresiva a 1.100 euros, estableciendo la posibilidad de fijar salarios mínimos por sectores productivos, incluida la Administración Pública, tras negociación colectiva.

La medida que propone Unidad Popular que resalta sobre los demás grupos por ser novedosa es la de limitar el salario máximo: en la Administración el tope salarial lo marcará el sueldo del Presidente del Gobierno y en el resto de las empresas, el sueldo más amplio solo podrá superar 10 veces el más pequeño, según la legislación vigente o, en su caso, el convenio aplicado.

Para quienes tengan ingresos inferiores al 70% del SMI (modulado según la unidad de convivencia) Unidad Popular propone una Renta Básica Garantizada en forma de renta o de recursos sociales como vivienda, dependencia, transporte, suministros o becas, que se financiará al 100% por los Presupuestos Generales.

Modificarán la regulación del despido:

Recuperarán el principio de "causalidad" en los despidos, con un mayor control judicial en la causa alegada para la viabilidad de la empresa, así como la de "nulidad del despido improcedente", dejando al criterio del trabajador la posibilidad de readmisión o cobrar la indemnización.

Pretenden a su vez, limitar los supuestos de extinción de la relación laboral por parte del empresario: a) Despido procedente, por incumplimiento muy grave y culpa del trabajador y b) Despido objetivo cuando se compruebe con claridad que la situación de la empresa no permite otra salida, aunque el coste del despido, en este supuesto, aumentará.

Proponen además recuperar los salarios de tramitación en caso de no readmisión. En cuanto a las prestaciones, se fijan como objetivo el lema: "ningún desempleado sin prestación". Contemplan que se puedan acumular todos los periodos de paro generados y no gastados, a lo largo de la vida laboral. Prohibirán finalmente los despidos colectivos en empresas con beneficios y los EREs en el sector público.

VIII. CONCLUSIONES

Tras el análisis efectuado, concluimos en términos generales que la reforma laboral de 2010 no consiguió los objetivos iniciales marcados, al no obtener respuestas positivas en la aplicación de las medidas que inicialmente se consideraban necesarias para generar empleo de calidad y acabar con la destrucción de puestos de trabajo. Hay que tener en cuenta que se mantuvo en vigor durante un periodo de tiempo menor de dos años, por lo que no se puede hablar de efectos reales a largo plazo.

Por su parte, la reforma laboral de 2012, está cumpliendo con sus objetivos iniciales y podemos concluir que su aplicación ha dado resultados positivos a lo largo de los años. Si bien en sus primeros meses en vigor destruyó más empleo que creó, es decir, no logró objetivos a corto plazo, en los años posteriores ha obtenido cifras esperanzadoras logrando reducir la cifra de paro de 6.000.000 en 2013 a 3.700.000 en 2016. Hemos observado un crecimiento progresivo en todos los aspectos objeto de análisis excepto en lo que se refiere a evitar la dualidad laboral, punto en el que la reforma laboral de 2012 suspende.

Por tanto, si sacamos conclusiones generales de ambas reformas, es innegable la eficacia a largo plazo de la reforma laboral de 2012 con la salvedad de la dualidad laboral y el fracaso en términos generales de la reforma de 2010.

Sin embargo, siguen siendo cifras que nos sitúan como uno de los países de la UE con mayor tasa de desempleo. Los últimos datos, pese a ser esperanzadores, aún reflejan una tasa de paro en España del 19,5%, mientras que la media de la UE es del 9,6%.

En cuanto a las medidas que proponen los principales partidos políticos en sus respectivos programas observamos puntos en común entre los mismos y a su vez notables diferencias que, de algún modo, reflejan las dificultades que atraviesan para formar pactos de gobierno.

En términos generales comprobamos que PSOE, Podemos y Unidad Popular coinciden en derogar la reforma laboral de 2012 y que Podemos y Unidad Popular también consideran derogar la de 2010. Por su parte, PP y Ciudadanos hablan de mejorar las políticas de empleo.

Encontramos diferencias más reveladoras cuando hablamos del contrato a tiempo parcial. Mientras que PP mantendrá su política de creación de empleo estable, Ciudadanos apuesta por la eliminación directa del contrato temporal. Por su parte, PSOE, Podemos y Unidad Popular plantean cambios significativos para mejorar este tipo de contrato.

Coinciden PSOE, Podemos y Unidad Popular en una subida del salario mínimo, cada uno aplicando un sistema distinto. Mientras que PP y Ciudadanos mantendrán el salario mínimo actual. A su vez, el Partido Popular es el único que no propone ningún tipo de complemento de renta.

Todos los partidos proponen diferentes prestaciones de desempleo e indemnizaciones por despido, si bien PP y Ciudadanos coinciden en establecer un fondo donde el trabajador acumule dinero al estilo austríaco. Podemos y Unidad Popular, por su parte, coinciden en la recuperación de la figura del despido nulo por fraude de ley, tomando medidas para dificultar el despido sin causas objetivas.

Podemos y Unidad Popular casan en la idea de reducir la jornada laboral a 35 horas semanales, mientras que el resto de partidos optará por mantener la jornada laboral en 40 horas.

Por tanto, observamos las similitudes entre PP y Ciudadanos, y algunos puntos en común entre PSOE, Podemos y Unidad Popular. Ello es significativo si consideramos las negociaciones llevadas a cabo hasta la fecha y las ideologías de unos y otros.

Para finalizar, podemos hacernos la siguiente pregunta: ¿Qué necesita España para luchar contra el desempleo? Creo que lo que necesitan los españoles son acciones de progreso y unión que allanen el camino hacia acuerdos eficaces entre los diferentes partidos políticos, pues solo del diálogo y la negociación entre ellos puede emanar un pacto por el bien de nuestro país.

Las políticas y programas contra el desempleo del Partido Popular, se antojan insuficientes. A la espera de la celebración de unas terceras elecciones, ahora más que

nunca parece necesario que los partidos políticos trabajen por el bien común de los ciudadanos.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Libros:

PAUL KRUGMAN, ROBIN WELLS y KATHRYN GRADDY, *Fundamentos de Economía*, 3ª edición, 2015.

OLGA MARTINEZ MOURE, *Mercado del Trabajo y Empleo*, 2ª Edición, 2014.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA, *Guía para la orientación laboral de los colectivos vulnerables*, 2012.

FRANCISCO MOCHÓN, *Economía, teoría y política*, 6ª edición, 2009.

MCCONELL, BRUE Y MACPHERSON, *Economía laboral*, 6ª edición adaptada, 2003.

JOAQUÍN JUAN ALBALATE, *Trabajo, mercado de trabajo y relaciones laborales*, 2015.

- Legislación:

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

- Recursos de internet:

<http://www.laboral-social.com/reforma-laboral-2012-novedades-contratos-despido-eres-bonificaciones-empleo-convenio-colectivo-jubilacion.html>: buscado en mayo, 2016.

<http://www.rtve.es/noticias/20120302/claves-reforma-laboral-despido-mas-barato-nuevas-bonificaciones/502961.shtml> : buscado en mayo, 2016.

<http://www.asociacion-eurojuris.es/reforma-laboral-mediante-real-decreto-ley-102010-de-16-de-junio-de-medidas-urgentes-para-la-reforma-del-mercado-laboral/> . : buscado en mayo, 2016.

<http://www.fedea.net/documentos/pubs/ee/2011/01-2011.pdf> : buscado en mayo, 2016.

http://www.fsieclm.es/documentos/ficheros/FSIE%20reforma%20laboral_comparativa.pdf : buscado en mayo, 2016.

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio35.pdf> : buscado en mayo, 2016.

<http://www.ipyme.org/es-ES/publicaciones/Paginas/estadisticaspyme.aspx> : buscado en marzo y septiembre, 2016.

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976597 : buscado en marzo y septiembre, 2016.

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/contratos/serie_contratos.pdf : buscado en marzo y septiembre, 2016.

Programas partidos políticos:

PP: <http://www.pp.es/sites/default/files/documentos/programa2015.pdf>

PSOE: http://www.psoe.es/media-content/2015/11/PSOE_Programa_Electoral_2015.pdf

CIUDADANOS: <https://www.ciudadanos-cs.org/programa-electoral>

PODEMOS: <https://lasonrisadeunpais.es/programa/>

UNIDADPOPULAR: <http://unidadpopular.es/wpcontent/uploads/2015/12/ProgramaFinaIUP2015.pdf>