

Las complejas relaciones de trabajo en España. Actores, organizaciones e instituciones en una inestabilidad funcional

EDICIÓN A CARGO DE
TEODORO HERNÁNDEZ DE FRUTOS

COLECCIÓN ACADEMIA

49

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas



Las complejas relaciones de trabajo en España. Actores, organizaciones e instituciones en una inestabilidad funcional

Edición a cargo de
Teodoro Hernández de Frutos

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Consejo Editorial de la colección Academia

DIRECTOR

José Félix Tezanos Tortajada, *Presidente del Centro de Investigaciones Sociológicas*

CONSEJEROS

Luis Enrique Alonso Benito, *Universidad Autónoma de Madrid*; Antonio Álvarez Sousa, *Universidade da Coruña*; Antonio Ariño Villarroya, *Universitat de València*; Angel Belzunegui Eraso, *CIS*; Joaquim Brugué Torruella, *Universitat Autònoma de Barcelona*; Verónica Díaz Moreno, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Arantxa Elizondo Lopetegui, *Universidad del País Vasco*; Javier de Esteban Curiel, *Universidad Rey Juan Carlos*; José Ramón Flecha García, *Universitat de Barcelona*; Margarita Gómez Reino, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Carmen González Enriquez, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Teodoro Hernández de Frutos, *CIS*; Gonzalo Herranz de Rafael, *Universidad de Málaga*; Alicia Kaufmann Hahn, *Universidad de Alcalá*; Lourdes López Nieto, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Antonio López Peláez, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Araceli Mateos Díaz, *Universidad de Salamanca*; Violante Martínez Quintana, *CIS*; Almudena Moreno Mínguez, *Universidad de Valladolid*; Laura Ponce de León Romero, *CIS*; Gregorio Rodríguez Cabrero, *Universidad de Alcalá*; Olga Salido Cortés, *Universidad Complutense de Madrid*; Bernabé Sarabia Heydrich, *Universidad Pública de Navarra*; Eva Sotomayor Morales, *CIS*; Benjamín Tejerina Montaña, *Universidad del País Vasco*; Antonio Trinidad Requena, *Universidad de Granada*

SECRETARIA

M^a del Rosario H. Sánchez Morales, *Directora del Departamento de Publicaciones y Fomento de la Investigación, CIS*

Las complejas relaciones de trabajo en España : actores, organizaciones e instituciones en una inestabilidad funcional / edición a cargo de Teodoro Hernández de Frutos. – Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2021 (Academia; 49)

1. Relaciones laborales 2. Diálogo social
331.1

Las normas editoriales y las instrucciones para los autores pueden consultarse en:
www.cis.es/publicaciones/AC/

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier procedimiento (ya sea gráfico, electrónico, óptico, químico, mecánico, fotocopia, etc.) y el almacenamiento o transmisión de sus contenidos en soportes magnéticos, sonoros, visuales o de cualquier otro tipo sin permiso expreso del editor.

Colección ACADEMIA, 49

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Primera edición, noviembre 2021

© CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS
Montalbán, 8. 28014 Madrid
www.cis.es

© Los autores

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY

Impreso y hecho en España
Printed and made in Spain

NIPO (papel): 092-21-020-8 — NIPO (electrónico): 092-21-021-3
ISBN (papel): 978-84-7476-869-5 — ISBN (electrónico): 978-84-7476-870-1
Depósito Legal: M-24826-2021

Fotocomposición e impresión: Gracel Asociados SLL



Para la impresión de este libro se ha utilizado papel con certificación FSC, ECF y PEFC.
Esta publicación cumple los criterios medioambientales de contratación pública.

Índice

INTRODUCCIÓN. Teodoro Hernández de Frutos	9
1. CORRIENTES TEÓRICAS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Teodoro Hernández de Frutos	15
Introducción	15
Teorías generalistas	16
Teorías del corporativismo e institucionalismo	22
Teorías de los costes de transacción	28
Teoría de los marcos de referencia	30
Teorías particularistas: la negociación colectiva	38
Conclusión	60
Bibliografía	61
2. EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN ESPAÑA 1980-2020. Teodoro Hernández de Frutos y Esther Casares García	67
Introducción.	67
Recorrido histórico	69
Las relaciones de trabajo por género	89
Conclusión	96
Bibliografía	98
3. RECURSOS HUMANOS FRAGMENTADOS: CADENAS DE VALOR GLOBAL, TRABAJO MÓVIL Y NUEVAS OCUPACIONES. Esther Casares García	101
Introducción.	101
La mundialización de las ocupaciones: Las cadenas de valor global	103
Las nuevas cualificaciones. El trabajo móvil.	113
La transformación de los recursos humanos por las ocupaciones	121
La dispersión de las ocupaciones	124
Conclusión	139
Bibliografía	140

4.	EL FUTURO DEL TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL. José Antonio Díaz y Óscar Iglesias.	147
	Introducción.	147
	Trayectoria tecnológica y mercado de trabajo	150
	El mercado de trabajo: eliminación de empleo	152
	Polarización ocupacional.	155
	Industria 4.0 e incremento de la productividad	159
	Aumento de la incertidumbre	162
	Conclusiones	170
	Bibliografía.	171
5.	INSTITUCIONES LABORALES Y ACTORES SOCIALES EN ESPAÑA. Miguel Ángel García Calavia y Mike Rigby	175
	Fundamentando la eficacia de las instituciones, fundamentando su cambio	176
	Fuentes de información e indicadores de eficacia y dinámica institucional	178
	Negociación colectiva y solución de conflictos laborales antes de la crisis en España.	178
	Las instituciones durante la crisis: ¿han experimentado cambios? ¿han afectado a su eficacia? ¿a los recursos proporcionados a los actores?	184
	Discusión de nuestras hipótesis	190
	Conclusiones	193
	Bibliografía.	194
6.	LA DEFENSA DE LOS INTERESES EMPRESARIALES: ACTORES, FUNCIONES Y ORGANIZACIÓN. Rosa Nonell e Iván Medina.	197
	Introducción.	197
	Breves apuntes teóricos sobre organizaciones empresariales y relaciones industriales	201
	Lógica de influencia y lógica del asociado en las organizaciones empresariales españolas	203
	Organizaciones empresariales regionales: la fuerza de la función de representación de los intereses.	214
	Conclusión	220
	Bibliografía.	221
	Anexo I.	224
7.	EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS EN EL PERIODO 2008-2018. Joan Antoni Alujas.	231
	Introducción.	231
	Revisión de la literatura	233

Marco normativo de la formación continua en España	234
Resultados de las acciones de formación continua en las empresas	239
Conclusiones	249
Bibliografía	251
8. LAS RELACIONES DE TRABAJO EN TIEMPOS DE GRAN TRANSFORMACIÓN. HABILIDADES Y DESAJUSTES. Teodoro Hernández de Frutos	255
Introducción	255
Habilidades y competencias	256
Habilidades y competencias en España	265
Metodología CEDEFOP	269
Desarrollo de habilidades	269
Activación de habilidades	270
El desajuste de las habilidades y competencias	271
Conclusión	287
Bibliografía	289
9. LAS RELACIONES DE TRABAJO EN CLAVE DE MIGRACIÓN. Rosa María Rodríguez Rodríguez	293
Desarrollo económico y migraciones laborales en el siglo XXI	293
Movilización de la fuerza de trabajo extranjera en España	298
La finalidad laboral: principal motivo de acceso a la residencia de los extranjeros en España	306
Ubicación de los trabajadores inmigrantes en el mercado laboral español	312
Conclusiones	319
Bibliografía	321
AUTORES/AS	325

2. Evolución de las relaciones de trabajo en España, 1980-2020

Teodoro Hernández de Frutos y Esther Casares García*

INTRODUCCIÓN

Este capítulo analiza las complejas relaciones de trabajo en España, de manera resumida y sinóptica, a partir del año 1980, cuando una serie de decisiones importantes se llevaron a cabo para combatir las alarmantes cifras de desempleo e inestabilidad política e institucional que asolaban al país. Para ello aborda un análisis centrado en las principales reformas laborales y el contexto histórico en el que se desarrollaron. Es de destacar los agudos movimientos cíclicos que se han producido desde entonces y que suponen que se alcancen cifras récord por encima del 20% en el desempleo y por encima del 30% en la contratación temporal. En este apartado no se puede obviar la importante influencia que representan los mercados e instituciones internacionales, cuyo poder se acentuó a partir de la seria crisis internacional que comenzó en el año 2008 y de la poderosa burbuja inmobiliaria que estalló a comienzos del año 2010. La intervención de la Comisión Europea conocida como la troika marca todo lo ocurrido a partir del año 2010. En este apartado se ha considerado necesario analizar lo que ha ocurrido con la negociación colectiva y su materialización en los convenios colectivos en tanto que respuestas neocorporativas tanto para salir de la crisis como para compartir los años de bonanza.

Las modernas relaciones laborales en España deben estudiarse a partir del mercado de trabajo configurado a finales de los años setenta porque marca el momento de desaparición del franquismo y de sus reminiscencias. Las primeras intervenciones públicas democráticas para asegurar la concertación social en el mundo laboral surgieron mediante tres pilares básicos: los Pactos de la Moncloa de 1977, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y la Ley Básica de Empleo, también de 1980. Los denominados Pactos de la Moncloa establecieron el despido libre para un máximo del 5% de las plantillas de las empresas, el derecho de asociación sindical, el límite de incremento de salarios del 22% (inflación prevista para 1978), la contención de la masa monetaria y la devaluación de la peseta (fijando el valor real del mercado financiero) para contener la inflación. El Estatuto de los Trabajadores reguló aspectos esenciales de las relaciones laborales, como los contratos de trabajo y sus diversas modalidades, las horas extraordinarias, el trabajo de menores. La Ley Básica de Empleo orientó la política laboral en tanto que conjunto de decisiones

* Departamento de Sociología, Universidad Pública de Navarra.

cuya finalidad esencial fue el equilibrio entre la oferta y la demanda, y la protección en situaciones de desempleo, con unas líneas de actuación prioritarias centradas en aumentar el nivel de empleo, asegurar los sistemas de prevención del desempleo, incrementar la transparencia del mercado de trabajo a través de la información, la orientación y la formación profesional, y propiciar la movilidad geográfica y ocupacional. El fomento del empleo se canalizó por medio de los trabajos temporales de colaboración social, las ayudas para constituir o ampliar las sociedades laborales, los créditos para el establecimiento de trabajadores autónomos y las medidas fiscales para el fomento del empleo.

Las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores es el mejor espejo en donde contemplar las vicisitudes por las cuales han transitado las relaciones laborales en España. Desde su implantación ha conocido reformas más o menos profundas, que con frecuencia han tenido como consecuencia afrontar el desempleo, la temporalidad, la segmentación por género, la segmentación por edad, la segmentación por discapacidad y, en definitiva, la fragmentación laboral provocada por los nuevos escenarios tecnológicos de producción, por la mundialización de la economía en clave de exportaciones y por las relaciones de trabajo surgidas de acomodar numerosas variables que afectan a las empresas.

Una de las características de las relaciones de trabajo si nos fijamos en la negociación colectiva en España, señalada con gran profusión por diferentes autores, ha sido su inmovilismo (Fedea, 2011), su petrificación (Villalón, 2015), su atomización de unidades de contratación (Acuerdo Internacional, 1983), sus problemas de estructura y su vertebración (I Acuerdo para el empleo y la Negociación colectiva, 2010-2012). Sin embargo, la última década ha conocido una serie de reformas vertiginosas cuya característica principal ha sido la vuelta a los años 1992 y 1994, cuando las reformas laborales se hicieron sin pactar con los interlocutores sociales y rompiendo el necesario contrapeso al poder unilateral del empresario frente al trabajador considerado individualmente (CCOO, 2016). La negociación colectiva en España procedente de la Constitución y del Estatuto de los Trabajadores de 1980 la otorgó un alto nivel de cobertura, de autonomía negociadora y una escasa conflictividad; unos rasgos básicos que no cambiaron en los lustros siguientes. Por ello se ha reconocido una cierta estabilidad a través del tiempo y de las circunstancias de la negociación colectiva. Estabilidad cuya inercia se remonta nada menos que al franquismo y a sus ordenanzas laborales, cuya vigencia inconscientemente se perpetuó en el tiempo.

La explicación procedería de haberse constituido como un factor de uniformidad que suplía la ausencia de convenios sectoriales nacionales, de modo que los convenios provinciales durante mucho tiempo se limitaron simplemente a actualizar las cifras de los contenidos de dichas ordenanzas laborales, así como de recoger algunas especialidades de adaptación a la negociación provincial (Cruz Villalón, 2015). En definitiva, es posible que la negociación colectiva en España se convirtiera con el paso de los años en inamovible, probablemente tanto porque se había ajustado a los intereses negociadores de las instituciones como porque por su carácter de contradicciones ajustadas supo-

nía un equilibrio final táctico; a lo cual habría que sumarle su principio de universalidad a un conjunto de reglas de un cierto carácter normativo y a un cierto principio de eficacia general automática (García Serrano *et al.*, 2010), cuyas cláusulas *erga omnes* (para todos) han asegurado una elevada cobertura de los convenios colectivos. La extensión de los convenios colectivos es importante especialmente en aquellos países en que la diferencia entre la densidad sindical y el nivel de cobertura es muy grande, como ocurre en Francia y en España (Hijzen y Martins, 2017).

Lo cierto es que la negociación colectiva en España asentada en el neocorporativismo con instituciones jerárquicas, fuertes y representativas procedentes de la Transición se ha ido acomodando en un nivel de negociación sectorial provincial o autonómica, medida por el número de trabajadores afectados y no por el número de convenios, lo cual, según los estudios de la OCDE, representa el nivel más perjudicial para gestionar las épocas de crisis porque no controlan bien los efectos no deseados de toda negociación, por lo que acaban provocando externalidades negativas en el empleo y en la inflación. Y aunque no exista una evidencia empírica solvente sobre el asunto como reconoce la propia OCDE (2004), la presión sobre los convenios de empresa frente al resto ha constituido un tema recurrente en sus diferentes informes anuales sobre las perspectivas de empleo.

RECORRIDO HISTÓRICO

En 1984, el Gobierno socialista, que llevaba dos años en el poder, promovió la reforma del Estatuto de los Trabajadores, a través de la Ley 32/1984, para hacer frente a las altas tasas de desempleo, a la creciente fractura social provocada por la inestabilidad política y a la vuelta de un alto número de inmigrantes a España. La nueva legislación introdujo la contratación temporal como medida de fomento del empleo, ampliándolo a cualquier trabajador desempleado y suprimiendo los topes de contratación fijados en función de la plantilla, introduciendo criterios de flexibilidad y procurando eliminar las limitaciones que caracterizaban este tipo de contratos temporales. Con esta modificación se pretendía proporcionar al marco legal de una mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial ante la marcha de la economía, que pudiera conducir a la creación de nuevos puestos de trabajo y al ajuste de la demanda en función de las características de la oferta de trabajo. Al mismo tiempo se persiguió facilitar la inserción de jóvenes trabajadores, así como el regreso de trabajadores desempleados a puestos de trabajo generados por el proceso productivo. El periodo de incertidumbre se estableció en tres años, por lo que los nuevos contratos se fijaron en ese tramo. El artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, que iba destinado a trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida y desempleados, que accedían al primer empleo, se modificó por el contrato de fomento al empleo, extendiéndolo a cualquier trabajador desempleado, con lo que el contrato temporal ya no era exclusivamente para trabajos estacionales, sino que se generalizaban, reduciendo además los costes de despido (Dolado *et al.*, 2002; Dolado y Jimeno, 2004).

A partir de los tres años había dos opciones: o se contrataba de manera fija al trabajador que durante ese tiempo había desempeñado esa actividad o no se podía contratar a nadie para ese puesto. La ordenación de los contratos de trabajo atendiendo a su duración experimentó en un breve periodo de tiempo un giro radical, pasando de una situación de preferencia firme por el contrato de duración indeterminada a otra situación de signo opuesto que incluía prácticamente el despido gratis, lo que supuso el arranque de la formidable expansión de la contratación temporal. Con la nueva legislación, los contratos indefinidos no llegaron a representar más del 5%. Pero el desempleo, que alcanzó una cifra récord en 1985, descendió de manera importante en los cinco años siguientes, dando por buena la reforma.

Por otra parte, la finalización de las prestaciones por desempleo contributivo dejó a miles de trabajadores sin ningún ingreso. Ello provocó que el Gobierno socialista promoviera dos nuevas formas de prestación por desempleo para aquellos trabajadores que no percibían una cobertura contributiva. La primera, inaugurada en 1982, pasó de las 105.997 personas de ese año a las 317.897 de 1985; es decir, se triplicó en solo tres años, superando en 1989 a los desempleados del nivel contributivo. La segunda, destinada a los trabajadores eventuales agrarios, empezó a funcionar en 1984 con 192.301 personas. El desempleo de los jóvenes, principal motivo esgrimido para la reforma, para edades comprendidas entre los 16 y 19 años, había alcanzado una cifra récord en 1984 con el 53,25%, mientras que para las personas con edades comprendidas entre 20 y 24 años, en 1985, era del 41,59%. Estaba claro que el desempleo era un problema estructural (Miguélez y Prieto, 1991).

Los efectos de esta reforma fueron muy negativos para la seguridad del empleo. La temporalidad provocó una excesiva rotación y unas entradas y salidas del subsidio de desempleo inesperadas. Entre 1987 y 1990, la tasa de temporalidad del mercado laboral se duplicó, pasando del 18,1% al 30,3%, no bajando desde ese momento hasta nuestros días del 20-30%. La tasa de empleo temporal de los trabajadores de menos de 30 años se incrementó en el tramo de 15 a 19 años del 47,2% (1987) al 77,2% (1990); en el tramo de 20 a 24 años del 31,4 (1987) al 61,2% (1990); y en el tramo de 25 a 29 años de 18,75 (1987) al 39,6% (1990). Las diferencias con el resto de la población fueron notables, provocando una gran desigualdad entre grupos de edad (Sánchez y Delicado, 2007). En este marco de relaciones laborales, se produjo un fenómeno característico y peculiar del mercado de trabajo en España, y que se mantiene en la actualidad: en la fase expansiva de la economía se propicia una contratación masiva; pero en la fase de recesión o de menor crecimiento se facilita una alta destrucción masiva de empleo.

Una nueva reforma se pergeñó solo tres años más tarde, pero la huelga general de 1988 contra la política económica y un plan de empleo juvenil del Gobierno, hizo que no se llegara a aprobar. Posteriormente, en 1994, ante la grave situación del mercado laboral, se llevó a cabo la segunda reforma importante por medio de la Ley 10/1994, denominada «medidas urgentes de fomento de la ocupación», en donde se volvió a modificar el Estatuto de los

Trabajadores, en sus modalidades de contratación, esta vez sin ningún acuerdo con los sindicatos. La principal finalidad de esta ley era reducir la temporalidad y evitar la dualización del mercado laboral. En aquel momento resultaban evidentes las consecuencias negativas de esta modalidad de contratación: condenaba a los trabajadores a una alta rotación, les negaba la formación y una serie de prerrogativas que disfrutaban los trabajadores fijos. Entre las novedades dirigidas principalmente a los jóvenes para facilitar su acceso al mercado de trabajo figuró la supresión del contrato temporal de fomento al empleo, que se destinó exclusivamente para los mayores de 45 años y personas con discapacidad. Sin embargo, se mantuvieron otras modalidades de contratación, que no suponían costes de despido o indemnización, y que con datos de 1994 afectaban a un porcentaje importante de trabajadores: el de obra o servicio suponía el 47,83% de los nuevos contratos; el contrato eventual afectaba al 34,33% de la población activa, y el de tiempo parcial, al 19,38%. Esta reforma no tuvo los efectos que se esperaban, por lo que no pudo contener una elevación de la tasa de desempleo: del 11,97% en 1990 al 24,12% en 1994, consecuencia de crisis económica de 1992-1994. A partir de 1995 las cifras de desempleo fueron descendiendo, pero manteniendo estable el nivel de trabajo temporal. Como dato revelador cabe apuntar que de los nuevos empleos que se crearon en 1994, el 96,6% de ellos fueran temporales. Los efectos de la temporalidad también se hicieron notar en otros indicadores: más accidentes de trabajo, menor formación y por ende menor productividad.

La persistente dualización del mercado laboral explica que las organizaciones empresariales y sindicales llegaran al «Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo», dando paso a la cuarta reforma laboral explicitada en la que se consideraba «urgente e inaplazable retomar algunas cuestiones pendientes en el marco del diálogo social, así como abrir un debate y reflexión acerca de en qué medida la recuperación económica pudiera verse acompañada de una mejora del funcionamiento del mercado de trabajo que permitiera responder conjuntamente a los graves problemas del paro, de la precariedad y de la alta rotación del empleo» (Ley 63/1997 y del Decreto Ley 15/1998). Esta reforma incardinada ahora en la «estrategia europea del empleo» trató de evitar trabajo y fragmentación social, incorporando las nuevas directrices de la Unión Europea, inspiradas en el Tratado de Ámsterdam de 1997 y su materialización meses más tarde en la cumbre europea de Luxemburgo, donde se estableció la estrategia de reducir significativamente el desempleo a escala europea en cinco años. Los países europeos se comprometieron a seguir un marco de vigilancia multilateral que incluía un informe anual conjunto sobre la situación del empleo en Europa. Los objetivos y metas comunes se concentraban en cuatro puntos: i) lucha contra el desempleo y el abandono escolar; ii) normas claras, estables y fiables para la creación y la gestión de las empresas; iii) modernización de la organización y la flexibilidad del trabajo y la elaboración de contratos adaptables a los distintos tipos de trabajo; iv) lucha contra las diferencias entre hombres y mujeres. En el año 2000, el Consejo Extraordinario de Lisboa introdujo el concepto de fragmentación social con

la propuesta de crear una economía dinámica, altamente tecnológica y además con una gran fragmentación (Miguélez y Prieto, 1999).

En el ámbito nacional, la reforma planteó la lucha contra la temporalidad, toda vez que el desempleo llevaba varios años cediendo. Se eliminó el contrato de «lanzamiento de nueva actividad» y se creó el «contrato de fomento de la contratación indefinida» que llevaba aparejado una indemnización menor en caso de despido improcedente por causas objetivas y que iba dirigido a bonificar a los contratos temporales que se convirtieran en indefinidos. Además, estaba destinado para personas con especiales dificultades de acceso al mercado laboral: desempleados jóvenes de 18 a 29 años; parados de larga duración que llevaran, al menos, un año inscritos como demandantes de empleo; mayores de 45 años de edad, y minusválidos. En contra de lo que se pretendía, en los años siguientes, aunque el desempleo fue efectivamente descendiendo, la temporalidad continuó subiendo, concentrada en los contratos de tipo «eventual», «obra o servicio» y «tiempo parcial».

La sexta reforma del mercado laboral de la democracia se materializó en las leyes 12/2001 y 45/2002, en un escenario en el que la tasa de desempleo era relativamente baja, el 10,49%, aunque la tasa de temporalidad seguía siendo alta, el 31,70%. El objetivo, en esta ocasión, fue ampliar temporalmente las medidas adoptadas en la reforma anterior. Lo más destacable fue la eliminación del contrato temporal «a tiempo parcial» que se incluyó en otras modalidades. Las bonificaciones de la modalidad estrella «fomento del empleo» incluyó esta vez a: mujeres desempleadas, entre 16 y 45 años; mujeres desempleadas —cuando se contrataban para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino—; desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante 6 o más meses; desempleados mayores de 55 años y hasta los 65. Se creó el contrato de inserción para la realización de obras y servicios de interés general, como medio de adquisición de experiencia laboral por las Administraciones públicas. Se ampliaron las bonificaciones a todas las mujeres desempleadas entre 16 y 45 años y se alargó el plus que se añadía a la bonificación cuando el contrato a jornada completa se realizaba con una mujer desempleada.

En 2002 se convocó una nueva huelga general; a pesar de la cual se aprobó la Ley 56/2003, modificando esta vez la Ley Básica del Empleo, estableciendo lo que se conocían como políticas de empleo, definidas como un conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tenían por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, dirigidas a salvar la brecha entre el mercado laboral europeo y el español, actuando de forma selectiva a favor de determinados grupos y situaciones: el empleo femenino, el paro de larga duración, la discapacidad, la carencia de capacitación de la población trabajadora, la movilidad geográfica y espacial, los desequilibrios entre los distintos mercados de trabajo, la excesiva temporalidad en la ocupación y la escasa tasa de participación de los servicios públicos de empleo en la intermediación laboral. Se dividieron estas políticas entre activas y pasivas. Las primeras incluyen al conjunto de progra-

mas y medidas de orientación, empleo y formación que tenían por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, la adaptación de la formación y recalcificación para el empleo de los trabajadores y aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social. Las segundas se concentraron en la gestión y control de las prestaciones por desempleo.

En el 2006 la tasa de desempleo bajó hasta el 8,3%, una cifra no conocida desde la década de los setenta, con una inmigración que, en ese momento con 4.482.568 personas, representaba el 10 por ciento de la población total y con 820.000 permisos de trabajo concedidos a extranjeros, cifra que triplicaba a los permisos concedidos solo tres años antes y que era casi ocho veces más grande que la de hacía diez años. Esta aportación de mano de obra dócil y barata flexibilizó el mercado de trabajo *in pectore* porque los inmigrantes ocuparon los puestos de baja cualificación que los españoles desdeñaban o no querían: construcción, faenas agrícolas, servicio doméstico, cuidado de ancianos; beneficiando de manera muy importante a las mujeres, que en el año 2006 presentaban una tasa de actividad del 47,95%, nueve puntos porcentuales más que en 1996, un aumento de casi tres millones más de mujeres activas, con una reducción muy significativa con respecto a sus homónimas europeas. Ciertamente, el mercado laboral presentaba unas cifras récord, sin embargo, indujo estructuralmente a los empresarios a utilizar de forma muy intensiva el factor trabajo en detrimento de la productividad. Los «principios comunes» adoptados por la Unión Europea en 2007, que preconizan también modos de ajuste capaces de preservar o desarrollar el empleo en las empresas, a través de las remuneraciones, el tiempo de trabajo o las competencias, es decir, lo que podría considerarse como la flexibilidad interna, cuantitativa y cualitativa, fueron aplicados con el desconcierto de las centrales sindicales.

La reforma plasmada en la Ley 43/2006, consensuada entre el Gobierno, los empresarios y los sindicatos, vino precedida de la importante «Declaración para el Diálogo Social sobre Competitividad, Empleo Estable y Fragmentación Social» de 2004, suscrita por CEOE, CEPYME, UGT, CC.OO. y el presidente del Gobierno, para, de acuerdo a las directrices de la estrategia europea del empleo, hacer frente a los dos grandes problemas que aquejaban al mercado de trabajo en España desde la Transición: la baja tasa de empleo (insuficiente volumen de empleo) y el alto nivel de temporalidad. Se estableció un límite al encadenamiento de contratos, en virtud del cual los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, adquirieran la condición de trabajadores fijos. Se impusieron medidas para potenciar las políticas activas de empleo y la capacidad de actuación del sistema nacional de empleo para mejorar la protección de los trabajadores ante la falta de empleo. Los incentivos a la contratación se dirigieron a mujeres en general; mujeres contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto o de la adopción; mujeres que se reincorporasen al empleo después de cinco años de inactividad laboral; mayores de 45 años;

jóvenes de 16 a 30 años, desempleados ininterrumpidamente durante seis meses, y personas con discapacidad. Además, se mejoró el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), por el que se compensaba a los trabajadores en caso de que su empresa fuera insolvente para hacerse cargo del despido. También desaparecieron los contratos de integración (Gorelli, 2012).

En el año 2008, los efectos de la crisis internacional sobre la economía española eran ya indiscutibles y amenazaban con ser traumáticos por más que el presidente del Gobierno lo ignorase. A los problemas financieros procedentes del escenario internacional se unieron la burbuja inmobiliaria, la falta de competitividad y el elevado porcentaje de desempleo y de empleos precarios. En este contexto se aprobó la Ley 35/2010 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo. Como se sostenía desde la ley, el mercado laboral estaba limitado por el escaso desarrollo de la flexibilidad interna de las empresas, por la insuficiente capacidad de las políticas activas de empleo y por la persistencia de elementos de discriminación en el mercado de trabajo, de manera muy señalada en el empleo de las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y los desempleados de más edad. Con esta reforma se trató de adecuar el mercado laboral a la Estrategia de Economía Sostenible impulsada por el Gobierno, para acelerar la renovación del modelo productivo, puesta en marcha en diciembre de 2009, asumiendo la necesidad de un cambio de modelo social y productivo: flexibilidad del marco contractual, dinamización de los mecanismos de intermediación del mercado laboral e inminente reforma de la negociación colectiva. La clásica intervención para corregir las cifras de la temporalidad se materializó abaratando el despido del trabajo indefinido y encareciendo el despido del trabajo temporal. Se prohibió el encadenamiento de trabajos temporales y se reforzó el contrato de «fomento de la contratación indefinida», extendiéndose a los trabajadores que se encontraban atrapados en la temporalidad: jóvenes de hasta 30 años sin formación y trabajadores maduros en situación de desempleo de larga duración. Supuso también la implantación del modelo austriaco, con un fondo de capitalización para los trabajadores que aglutinaba el pago de indemnizaciones por despido o movilidad geográfica, las actividades de formación y los complementos de jubilación; e incidió también en la necesidad de cambio de las instituciones laborales, desde el papel de la Inspección de Trabajo al de los Servicios Públicos de Empleo, pasando por el replanteamiento de la gestión de las prestaciones por desempleo. Provocó una huelga general de todo el país.

La segunda legislatura del Gobierno de Zapatero se vio gravemente afectada por la crisis, por lo que la economía española fue sometida a un intenso proceso de ajuste a partir del año 2008, dado que el desempleo aumentó cinco puntos porcentuales, doblando el número de parados con respecto al año 2007. El PIB real disminuyó un 4,3% desde principios de 2008 a finales de 2010 y el empleo se contrajo más del 10%. Como consecuencia de ello, la tasa de desempleo aumentó al 20,1% al final de 2010, la más elevada de la UE. Los jóvenes (tasa de desempleo del 41,6%) y los trabajadores menos cualificados (tasa de desempleo del 26,4%) sufrieron gran parte de los efectos de la recesión de la economía española. Los tipos de interés de la deuda estatal aumen-

taron en el marco de una evolución adversa de la deuda pública en la zona del euro y el sistema bancario, en particular las cajas de ahorros, sufrieron las presiones provocadas por el estallido de la burbuja inmobiliaria y la aguda contracción del sector de la construcción. El proceso en curso de absorción de los amplios desequilibrios macroeconómicos acumulados durante el periodo de auge económico prosiguió durante cierto tiempo. Como respuesta a estos retos, el Gobierno español emprendió un ambicioso programa de reformas que abarcó el saneamiento presupuestario, la reforma de las pensiones públicas, la reestructuración de las cajas de ahorros y las reformas del mercado laboral y del mercado de productos. El alto nivel de abandono escolar prematuro en España (31,2% en 2009) era particularmente preocupante, ya que disminuye el volumen de mano de obra cualificada, afecta a las perspectivas de empleo de los interesados y reduce el potencial de crecimiento.

Mientras tanto, en la esfera de las pensiones, se constató que las reformas no habían sido suficientes porque factores tan sensibles como el número de pensionistas, el porcentaje de PIB destinado a las pensiones, las pensiones mínimas, la revalorización de las jubilaciones de acuerdo al crecimiento del PIB, el número de cotizantes por pensionistas, la esperanza de vida a partir de los 65 años y el efecto de sustitución siguieron creciendo de manera descontrolada. El número de pensiones contributivas alcanzó en el año 2007 los 4,9 millones (en 1990 era de 2,8 millones) con un importe de 52.944,95 millones de euros (en 1990 era de 12.029,20 millones de euros), con una incorporación anual de 231.784 jubilados. Cifras de gran repercusión en un sistema económico que soportaba una grave crisis, ya que el importe de la pensión media había subido hasta los 770,62 euros, cuando en 1990 era solo de 308,07 euros. El efecto de sustitución de las cohortes que salían y entraban supuso que la pensión media de las altas iniciales de jubilación en 2007 fuera de 994,34 euros, mientras que la pensión media de las bajas era de 702,08 euros, con una esperanza de vida al nacer de 82,15 años frente a los 75,5 años de 1980. Unas cantidades suficientemente preocupantes a pesar de la buena marcha de la economía de los años anteriores, cuando se gozaba de un bajo nivel de desempleo, un crecimiento económico prolongado y un récord de cotizantes ocupados (19.396.291 personas en 2007). Ello provocó que los acuerdos alcanzados en el Diálogo Social de 2006 se hicieran eco de las recomendaciones tanto de la Unión Europea como del Fondo Monetario Internacional relativas a la sostenibilidad del sistema en función de la evolución demográfica. Lo que se materializó en la Ley 40/2007 de Medidas en Materia de Seguridad Social, por la cual se aumentó el número de años efectivos de cotización para el cálculo de las pensiones hasta quince años, se alargó la edad límite para la jubilación parcial hasta los 61 años, condicionado a que el trabajador tuviera al menos seis años de antigüedad en la empresa y pudiera acreditar un periodo de cotización de treinta años, además se racionalizaron los criterios para acceder a las pensiones de incapacidad.

El año 2008, en lo que se ha denominado como la «gran crisis», vino a reforzar la tesis de la sensibilidad del empleo con respecto al ciclo económico, que provoca que en épocas expansivas crezca de manera intensiva y en épocas

restrictivas se destruya con igual intensidad. Aspecto que podría ser explicado por la incidencia del trabajo temporal, por el escaso desarrollo de la flexibilidad interna de las empresas, por la insuficiente capacidad de las políticas activas de empleo y por la persistencia de elementos de discriminación en el mercado de trabajo, de manera muy señalada en el empleo de las mujeres, de las personas con discapacidad y de las personas con más edad que superan los 55 años. España había destruido entre el principio de 2008 y el final de 2011 cuatro veces más empleo que Italia, siete veces más que el Reino Unido y trece veces más que Francia, países con casi una tercera parte más de población que España. Como producto de la gran crisis, en el año 2010, las personas en situación de riesgo aumentaron en un millón, y la pobreza infantil se situó en un nivel alarmante del 26,2%. La tasa de pobreza laboral de los trabajadores temporales duplicó con creces a la de los trabajadores fijos. La prestación por desempleo, que en el año 2008 era del 1,7% del PIB subió en el año 2011 al 30, y en el año 2013 al 31% del PIB, lo que supuso un incremento de 18.000 millones a 31.000 millones (Consejo Económico y Social, 2016). En ese momento las empresas españolas comenzaron a gestionar la crisis con despidos masivos de empleos tanto fijos como temporales, una característica muy especial, que contrasta con la gestión de otros países europeos que suelen manejar las crisis por medio de otros mecanismos, como la reducción de la jornada laboral, la suspensión temporal de los contratos o la modificación de determinadas condiciones de trabajo.

La manera de paliar esta situación fue la reforma laboral sin consenso del año 2010, muy contestada por los sindicatos y por otros motivos por la Unión Europea y la OCDE. En mayo de 2010, la eurozona fue testigo de una serie de políticas impuestas por el Consejo de Europa, el Eurogrupo, la Comisión y la troika sobre diferentes Estados europeos a través del mecanismo denominado European Stability Mechanism (ESM), que algunos autores calificaron como de autoritarismo liberal (Bruff, 2012) y que se cristalizó en cartas secretas a España e Italia demandando reformas urgentes de la negociación colectiva, de la consolidación fiscal y de la devaluación interna (Cruces *et al.*, 2015). El Gobierno reaccionó con un paquete de medidas contenidas en la reforma laboral del año 2010 con las que se trataba de atajar la dualidad del mercado de trabajo (temporales frente a fijos), de facilitar el despido por causas objetivas, de potenciar la flexibilidad interna y salarial de las empresas, de mejorar la intermediación laboral, de favorecer la inserción de colectivos con problemas y de potenciar la negociación colectiva bien en el ámbito estatal, bien en el nivel de empresas o de conjunto de empresas, por medio de una simplificación de los trámites vigentes para que las empresas pudieran modificar algunos aspectos de la organización del trabajo frente a lo establecido en convenios colectivos de ámbito estatal o sectorial (Calvo Gallego, 2013).

Con el fin de permitir que una empresa pudiera no aplicar las condiciones salariales pactadas en un convenio de ámbito superior previo acuerdo con los representantes de sus trabajadores, y siempre que su aplicación dañase su situación económica, independientemente de las condiciones establecidas en los convenios sectoriales, se modificó el artículo 84 del Estatuto de los Trabajado-

res. Para que este descuelgue fuera efectivo, se incluyeron aspectos tan importantes como: a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores. e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa. Con anterioridad a la reforma, los convenios sectoriales debían incluir, como contenido mínimo, las condiciones y el procedimiento bajo el cual este descuelgue podía tener lugar. En la práctica, esto se tradujo en unas condiciones demasiado estrictas como para que se pudiera proceder a la inaplicación de las condiciones pactadas en los convenios sectoriales (Izquierdo y Jimeno, 2015). Este ambiente afectó sobremanera al I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para que se incluyeran aspectos como mayor coordinación y articulación de los convenios, la mejora de la estructura de la negociación colectiva y la posibilidad de que las empresas pudieran tener una mejor respuesta a variaciones cíclicas de la economía (Antosiewicz y Lewandowski, 2017) como la que se empezaba a vislumbrar con mecanismos de arbitraje renovados.

Con respecto a esta reforma, el gobernador del Banco de España manifestó que se trataba de facilitar el ajuste económico presionando a la baja las condiciones de trabajo y de salarios. El Gobierno, por su parte, declaró que ni la creación de empleo ni la mejora de la productividad estaban al alcance de la reforma, aunque se podía intentar por medio de ella la contratación de desempleados, promoviendo la flexibilidad organizativa de las empresas y desincentivando la temporalidad y el despido como mecanismos de ajuste. En los aspectos más concretos, la reforma del 2010 ampliaba los mecanismos de flexibilidad organizativa de las empresas; facilitaba las reducciones de jornada y suspensiones de contratos y permitía que los representantes de los trabajadores pudieran modificar temporalmente las condiciones de trabajo pactadas en un convenio sectorial dando más facilidades al descuelgue salarial. Además, se legalizaban las agencias de colocación con ánimo de lucro. Sin embargo, en opinión de los sindicatos, la realidad es que la reforma ampliaba los casos en los que la empresa podía despedir a sus trabajadores con arreglo a los expedientes de regulación de empleo y a los despidos objetivos, es decir, se podía despedir a toda la plantilla de trabajadores cuando la empresa manifestaba que tenía problemas económicos, o bien que tenía problemas en el funcionamiento de la empresa. Esto significaba que actuaciones que antes de la reforma eran ilegales, ahora conseguían presentarse como causas legítimas para el despido de los trabajadores, lo que en definitiva suponía la pérdida del empleo y el abono de una indemnización notablemente inferior a si el despido no era justificado. Los efectos de la reforma fueron nulos para restablecer el empleo perdido y, así, al año siguiente subía dos puntos y en el 2012 subía nada menos que cinco puntos, estableciendo una cifra récord.

A partir de 2010, la Unión Europea empieza a adquirir un mayor protagonismo sobre las políticas de empleo de los Estados que formaban parte de su organismo. En ese año se implanta la Estrategia Europa 2020 propuesta por la Comisión el 3 de marzo de 2010 y ratificada por el Consejo Europeo el 17 de junio de 2010, en donde se recogía que la cohesión económica, social y territorial seguiría constituyendo el núcleo de la estrategia europea con el fin de garantizar que todas las energías y capacidades se movilizarían y se centrarían en la consecución de las prioridades de una política común. El mecanismo utilizado para este fin se fijó en los informes por país que deberían ayudar a los Estados miembros a definir y ejecutar estrategias de salida de la crisis, a restaurar la estabilidad macroeconómica, a detectar los problemas nacionales y a encarrilar de nuevo sus economías sobre un crecimiento y unas finanzas públicas sostenibles. No solo abarcarían la política fiscal, sino también aspectos macroeconómicos relacionados con el crecimiento y la competitividad. Como objetivos principales para aumentar la tasa de empleo se estableció: reducir el fracaso escolar, incrementar el porcentaje de personas que terminan la educación terciaria o un nivel equivalente y sacar al menos a veinte millones de personas de la pobreza. En julio de 2010 la Comisión del Consejo adoptó una Recomendación sobre las directrices de las políticas económicas de los Estados miembros. El 25 de marzo de 2011, el Consejo Europeo aprobó las prioridades para el saneamiento presupuestario y la reforma estructural subrayando la necesidad de conceder prioridad al restablecimiento de unos presupuestos sólidos y la sostenibilidad de las finanzas públicas, reduciendo el desempleo mediante reformas del mercado de trabajo y realizando nuevos esfuerzos para fomentar el crecimiento, y pidió a los Estados miembros plasmar estas prioridades en medidas concretas que habrían de incluir en sus programas de estabilidad o de convergencia y en sus programas nacionales de reformas. En esas mismas fechas, el Consejo Europeo también invitó a los Estados miembros participantes en el Pacto por el Euro Plus a presentar sus compromisos con la debida antelación para su inclusión en sus programas de estabilidad o de convergencia y en sus programas nacionales de reforma.

En 2011, el Gobierno de Zapatero modificó de nuevo las pensiones de jubilación por medio de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Haciéndose eco de las presiones de la Unión Europea y a través del «diálogo social», en el que los interlocutores sociales y el Gobierno suscribieron, con fecha 2 de febrero de 2011, el acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, cuya Parte II está referida a la reforma y el fortalecimiento del sistema público de pensiones, en el marco del cual se recogían una serie de compromisos. Las medidas enumeradas en el acuerdo indicado, siguiendo las orientaciones contenidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión de 25 de enero de 2011, se dirigieron a anticipar las reformas necesarias en la estructura del sistema para que este pudiera responder con eficacia a los nuevos desafíos y estar en condiciones óptimas de seguir proveyendo la más amplia cobertura protectora posible ante los riesgos sociales, dentro

de un sistema de Seguridad Social financieramente estable y sólido que garantice a las generaciones futuras prestaciones sociales suficientes. La reforma elevó la edad de jubilación a los 67 años y a 22 los años necesarios para cobrar el cien por cien de la jubilación. Sin embargo, la reforma no terminó de contentar a Bruselas, que ya había establecido recomendaciones a través de documentos como el «Libro Blanco 2012: Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles», completado con otros documentos como el «Informe de envejecimiento 2012» o «Adecuación de las Pensiones en la UE 2010-2050», todos ellos enmarcados dentro de la Estrategia Europa 2020, por lo que la Comisión Europea pidió al Gobierno una nueva revisión del sistema de pensiones, que debería centrarse en lo que técnicamente denominó como el factor de sostenibilidad, un mecanismo que hacía posible elevar la edad de jubilación en función del aumento de la expectativa de vida. La norma de 2011 hacía mención a este factor de sostenibilidad, pero su aplicación estaría prevista a partir de 2017.

En el año 2011, el Consejo Europeo alentó gran parte de las reformas más importantes y de mayor calado que se han llevado a cabo en el ámbito de la cohesión social en el campo de las pensiones, parte sustancial de la partida social de los presupuestos nacionales. Se trataba de dificultar un pleno acceso al sistema de las pensiones a través de una reducción de los derechos ya existentes. Como recomendaciones sustanciales, extensibles a un importante número de Estados miembros, abogó por la línea de reformar las pensiones, con el fin de: a) retrasar la edad legal de jubilación y b) aumentar el número de años de trabajo para el cálculo de las pensiones. Oficialmente, se vinculaba la pretendida necesidad de reformas de los sistemas de pensiones con los problemas de financiación derivados presuntamente de fenómenos socio-demográficos, como el envejecimiento de la población, que son estructurales, así como de la crisis económica, dato coyuntural. Pero, en realidad, son factores «creados» o «fabricados» por las mismas políticas y por los Gobiernos los que más inciden en la falta de sostenibilidad del sistema. A pesar de que algunas publicaciones oficiales sostenían que eran el crecimiento de los índices de desempleo y subempleo, combinados con la reducción de los salarios tanto en el sector público como en el privado (y, en algunos casos, la ausencia de medidas eficaces para combatir la evasión fiscal y mantener al mismo tiempo las cotizaciones), los factores que más en peligro ponen la suficiencia de los sistemas públicos de Seguridad Social.

En este contexto hay que destacar el efecto de las directrices adoptadas por la Unión Europea en el marco de la defensa de la cohesión social ante la grave crisis internacional. Sus diferentes iniciativas empezaron en el establecimiento de un sistema de Gobernanza Económica Europea (GEE), el cual se fundamentó en determinadas prioridades (una agenda económica reforzada, compromisos adicionales de los Estados miembros, vigilancia estrecha de los resultados obtenidos, etc.) y en objetivos e instrumentos para alcanzarlos (el Pacto Euro Plus, el método de gestión del Semestre Europeo, la consolidación fiscal a través del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, entre otros). La Comisión Europea, bajo el epígrafe «reformas favorables al empleo», publicó en 2012 un catá-

logo de medidas que, además de diversas demandas orientadas a la desregularización del mercado de trabajo (reducción de las prestaciones por desempleo y la protección contra el despido o el incremento de la edad de jubilación), incluyeron un subapartado dedicado a la reforma de los sistemas de negociación colectiva que comprendía los siguientes puntos: reducción del salario mínimo legal fijado por convenio; reducción de la cobertura por convenio; reducción de la declaración de la aplicación general (automática) de los convenios colectivos; descentralización del sistema de negociación colectiva, como la supresión o la restricción del principio de conservación de las condiciones más favorables; introducción/ampliación de la posibilidad de que las empresas se aparten de los convenios colectivos sectoriales o de que se negocien acuerdos específicos por empresa; fomento de medidas dirigidas a limitar la influencia de los sindicatos en la fijación de los salarios. Sin embargo, como explicaba la Comisión Europea, con esta batería de medidas no perseguía exclusivamente una descentralización radical de la política salarial, sino que su objetivo se centraba abiertamente en hacer retroceder la importancia de los convenios colectivos y la posibilidad de influencia que brindaban a los sindicatos.

Pero estas dos reformas no contentaron a la Comisión Europea que, en 2011, en lo que denominó como un examen exhaustivo, concluyó que España estaba experimentando desequilibrios que, aunque no eran excesivos, debían corregirse de manera urgente. Se debían aplicar nuevas reformas del mercado laboral y tomar medidas adicionales encaminadas a aumentar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo mejorando sus destinatarios, aumentando la utilización de los servicios de formación, de asesoramiento y de acoplamiento entre la oferta y la demanda de empleo, intensificando sus vínculos con las políticas pasivas y reforzando la coordinación entre los servicios públicos de empleo nacionales y autonómicos, incluido el intercambio de información sobre ofertas de empleo (Comisión Europea, 2011). Quizá por ello, en el informe de 2012, ya destacaba que era necesario «favorecer una mejor ordenación de la negociación colectiva, propiciando a la vez una negociación colectiva más cercana a la empresa y una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada sector concreto de actividad económica», y taxativamente y de manera un tanto sorprendente destacar que las reformas laborales más efectivas son las favorables al empleo en las que «se logran la reducción del poder de negociación de los sindicatos» (Comisión Europea, 2012).

A finales del año 2011, comenzó la X legislatura, constreñida por la grave crisis económica heredada y por la vigilancia de lo que se conoció como *troika* comunitaria. Quizá por ello el Partido Popular consiguió en esos comicios una de las mayorías absolutas más holgadas de toda la democracia española. El 20 de diciembre de 2011, Rajoy fue investido presidente del Gobierno por el Congreso de los Diputados, tras la victoria del Partido Popular en las elecciones legislativas celebradas un mes antes, el 20 de noviembre de 2011. Diez días más tarde se publicaba el Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera, afectando seriamente a los funcionarios del Estado, ya que estableció que, en el año siguiente, las retribuciones del personal al servicio del sector público no

podieran experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2011. Se trataba de corregir el déficit público por medio de la congelación del sueldo de los empleados públicos, la interrupción de la Oferta de Empleo Público (salvo para servicios públicos considerados prioritarios, para los cuales se preveía una tasa de reposición de efectivos del 10%: educación, sanidad, seguridad y defensa, inspección fiscal y laboral), un incremento impositivo para los años 2012 y 2013 (Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, Impuesto de Bienes Inmuebles), y una reducción en casi un 20% de las estructuras orgánicas de la Administración del Estado y de los altos cargos. Además, durante el ejercicio 2012 se paralizaron las aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyeran la cobertura de la contingencia de jubilación. Por otro lado, a lo largo del ejercicio 2012 no se procedió a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pudiera derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores, limitación que también alcanzó a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público, si bien la congelación de la oferta de empleo público no fue de aplicación a determinados sectores y Administraciones en los que la tasa de reposición se fijó en el 10%. Además, se estableció la jornada de trabajo del sector público estatal en treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para ese mismo año incidió en las mismas medidas, suprimiendo la paga extraordinaria del mes de diciembre y la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre. Las cantidades derivadas de esa supresión se destinaron en ejercicios futuros a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyeran la contingencia de jubilación, siempre que se cumpliera con los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos en la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y en los términos y con el alcance que se determinaron en las leyes de presupuestos.

A finales del año 2011, y ante una más que probable reforma impositiva y urgente, empresarios y sindicatos por diferentes razones y motivos, se pusieron de acuerdo para responder a los desafíos de la «gran crisis» con medidas pactadas y equilibradas a partir del mes de enero de 2012. El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 (II AENC) fue la respuesta a una situación en la que se hacía necesario adoptar medidas excepcionales para favorecer, según el documento, el mantenimiento del empleo. La moderación salarial, los cambios en la estructura de la negociación colectiva y la apuesta por la flexibilidad interna frente a la destrucción del empleo eran los ejes de un acuerdo muy relevante. Se pactó una subida salarial vinculada a la variación anual del incremento del PIB de un 0,5% para 2012, y de un incremento vinculado al PIB a precios constantes de un 0,6 a un 1,5% para el año 2013.

Sin embargo, el Gobierno español del Partido Popular, que había incluido la reforma laboral como uno de sus puntos básicos en la campaña electoral, y presionado por la OCDE y la Unión Europea, aprobó por medio de un decreto ley, solo un mes después del II AENC, el 1 de febrero, una nueva reforma laboral impositiva, en la medida en que no contó ni con las enmiendas de los grupos parlamentarios ni con la cúpula de los agentes sociales con representación en la negociación colectiva a nivel nacional, argumentando que no se podía perder el tiempo. La mayoría absoluta que ostentaba fue inexorable y prácticamente no introdujo ningún cambio de relevancia propuesto por el resto del arco parlamentario. Entre las medidas de trascendencia de la Ley del 2012, cabría citar las destinadas a la negociación colectiva, a la flexibilidad interna y externa de las empresas, y a la intermediación y la formación profesional. En cuanto a la negociación colectiva, se trató de procurar que fuera «un instrumento, y no un obstáculo», para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa, con tres importantes medidas: 1. Modificación en la estructura de la negociación colectiva, potenciando los convenios de empresa frente a los de ámbito superior, que «aunque era una medida que se había decidido en la reforma anterior del 2010, determinadas cláusulas impedían su puesta en marcha efectiva», ahora el texto era claro y contundente en ese aspecto. 2. Modificación de la coordinación o centralidad de la negociación colectiva, con la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, dando prioridad al convenio colectivo de empresa, y facilitando la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial, lo que suponía una modificación del régimen del descuelgue proporcionando a los empresarios un poder monopsonístico en la fijación de salarios. 3. Modificación del tiempo de vigencia de los acuerdos de los convenios colectivos por medio de incentivar que la renegociación del convenio se adelantase al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio (Malo, 2015).

Así pues, con solo dos años de vigencia de la reforma laboral socialista del año 2010, el Gobierno se apresuró a legislar una nueva reforma del mercado de trabajo, por considerar ineficaz la anterior, ya que pese a los cambios normativos experimentados en los últimos años, continuaba siendo reclamada por algunas instituciones económicas mundiales y europeas que habían analizado la situación de España, así como por los mercados internacionales que contemplaban la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego y, sobre todo, por los datos de nuestra realidad laboral, que escondían verdaderos dramas humanos. Todo ello porque, aunque las reformas laborales realizadas en los últimos años, aun bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, habían sido en opinión del Gobierno, reformas fallidas. El Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, supuso, pues, una nueva desregulación y liberalización del mercado de trabajo, comenzando por rebajar la indemnización a pagar en caso de despido no justificado, que pasó de 45 a 33 días por año trabajado. También facilitó las rescisiones de contratos que estuvieran motivadas, que se compensaron con 20 días por año trabajado, al incluir, entre las causas de justificación, la caída de facturación anual durante tres tri-

mestres seguidos sin necesidad de que hubiera pérdidas o simplemente de que se previeran. Un nuevo contrato de emprendedores permitió a las empresas con menos de 50 trabajadores firmar un contrato indefinido con un periodo de prueba de un año de duración, tiempo durante el cual era posible despedir sin una indemnización. En definitiva, una serie de medidas cuyo objetivo último era hacer más atractiva la contratación indefinida para reducir el peso de los contratos temporales, lo que conllevaba una reducción de las indemnizaciones por despido de los empleados fijos, acercándolos al coste de la rescisión de los contratos temporales. En teoría, se suponía que los empresarios perderían el miedo a suscribir compromisos laborales estables. Los efectos positivos de la ley no se pudieron constatar en los años siguientes porque en 2014, cuando comenzó la recuperación laboral, apenas el 8% de los 16,7 millones de todos los contratos firmados ese año eran fijos, un porcentaje apenas ligeramente mejor que los de 2011, 2012 y 2013, años de dura recesión. La duración de los contratos temporales desde que había comenzado la crisis tenía una vida media de 78,5 días en el año 2007; mientras que, en 2013, había disminuido hasta los 53,2 días. En definitiva, una reforma laboral «extremadamente agresiva», como la definió el ministro de Economía Luis de Guindos, ya que despedir era mucho más fácil y barato.

En el ámbito de las pensiones de jubilación, una nueva ley hizo su aparición solo dos años más tarde: la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del «Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social». Fue una ley que nació de nuevo bajo la presión de la Unión Europea, que consideró insuficiente la anterior. La nueva ley tomaba en cuenta el fenómeno demográfico del envejecimiento de la población, de la incorporación de los *baby boom*, y sobre todo de la grave crisis que ponía en peligro el sistema en su conjunto. Los dos factores más importantes sobre los que se construyó fueron el factor de sostenibilidad y el de revalorización. El primero se basaba en el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo para garantizar su sostenibilidad a partir de 2027, por lo que los parámetros fundamentales del sistema se revisaron por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectuara la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se debían contrastar cada cinco años, utilizando para este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales competentes. El segundo factor iba destinado a corregir el índice de revalorización, sustituyendo el anterior sistema de revalorización con el IPC o previsión de inflación para el año en curso que aseguraba que las pensiones nunca perderían poder adquisitivo, y estaba confeccionado sobre la variación de los ingresos de la Seguridad Social, la variación de los gastos y la variación del número de pensiones contributivas. Y haciéndose eco de la recomendación del Pacto de Toledo, capítulo II, que regulaba el índice de revalorización, a partir del día 1 de enero de 2014, respecto al que se aplicaba desde 1997, las nuevas pensiones se vincularon directamente a su sostenibilidad financiera, lo que se tradujo en un doble efecto negativo para los pensionistas: por un lado, a partir del día 1 de enero de 2014, las pensiones de cualquier tipo, incluidas las pensiones mínimas, perdían

poder adquisitivo, y, por otro, a las personas que se jubilasen a partir del 1 de enero de 2019 se les aplicaría automáticamente un factor que reduciría el importe de su pensión inicial; factor que se vincula exclusivamente a la esperanza de vida y que se iría incrementando con el transcurso de los años.

La denominada «gran crisis» en España, como en otros países del área euro, tuvo la virtualidad de hacer saltar por los aires todas las prácticas que se habían consolidado en el modelo pactista español, induciendo en un periodo tan corto como dos años, el cambio de principios básicos de la negociación colectiva, llevándose por delante dos acuerdos interconfederales y los intentos de las organizaciones sindicales y empresariales de mantener la estructura de la organización institucional. Uno de los principios básicos transformadores de las tres reformas fueron modificar el nivel de negociación basado en los convenios sectoriales por los basados en el nivel estatal (Reforma 2010) o en el nivel de empresa (Reformas 2011, 2012), tratando de romper el sólido equilibrio existente en las negociaciones ya de por sí asimétricas entre empleadores y empleados. Sin embargo, después de unos años muy duros para el empleo, los ajustes en la negociación colectiva no parecen que hayan surtido el pretendido efecto esperado de contener la sangría del desempleo. El segundo cambio de calado fue todo lo concerniente a la flexibilidad, aspecto muy demandado por los empresarios. Así, la flexibilidad interna se modificó para facilitar los movimientos de plantilla que evitaran despidos como cambio de horarios, cambio de turnos, trabajo compartido o movilidad geográfica; junto a ella se procedió a cambios importantes en la flexibilidad externa, sin lugar a dudas el aspecto más traumático y respondido por los trabajadores y sus sindicatos, basada en despidos baratos, despidos a la carta, contratos temporales, reducción drástica de plantilla, salarios congelados. Las urgencias y la supuesta falta de respuesta de los agentes sociales negociadores o incluso su lentitud en conseguir acuerdos sustanciales fueron la excusa del Gobierno para no negociar ninguna de las tres reformas con los representantes corporativos, a pesar de que los diferentes acuerdos interconfederales ya habían mostrado una sensibilidad y un sentido de Estado considerable de asumir el coste del problema, por lo que los despidos, las huelgas sectoriales y las huelgas generales no se hicieron esperar, multiplicando considerablemente el problema y conduciendo a toda la sociedad a unos sacrificios y dramas muy considerables.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2014), estos acontecimientos fueron traumáticos y supusieron importantes problemas para el diálogo tripartito, agudizando los conflictos políticos y sectoriales durante la crisis. En el periodo 2010-2012 tuvieron lugar cuatro huelgas generales. Entre 2009 y 2012, los días perdidos debido a las huelgas generales aumentaron desde 8.500 días hasta 60.220 días en 2012. Además, también se organizaron huelgas en sectores específicos. A raíz de ello, en 2012, España estuvo muy por delante de los otros 16 países de la Unión Europea, en relación a la cantidad de días perdidos debido a huelgas (1.290.114), y ocupó el segundo lugar, después de Francia, en el periodo 2009-2012. Pasado el repunte de los años más duros de la crisis, los días perdidos en huelgas regresaron al largo declive que mantenían desde antes de la crisis. La conflictividad disminuyó en 2014, volvió a hacerlo

en 2015, y en 2016 supuso solo una pérdida de 400.000 jornadas, cien mil menos que en 2011, que fue el año más bajo de la crisis. En realidad, el ajuste salarial había sido muy intenso si se tiene en cuenta la existencia de un efecto composición, pues solo se puede medir el salario (y el coste laboral) de los trabajadores que permanecen empleados, habiendo perdido su empleo durante la crisis muchos trabajadores de bajos salarios en trabajos temporales (Puente y Galán, 2014). Por grandes sectores de actividad, el sector servicios concentró el 55% de las huelgas totales en 2016, frente al 38,8 por 100 de la industria, que vio disminuir su peso proporcional respecto a 2015 en 2,2 puntos, casi los mismos en que aumentó su peso la construcción (hasta el 5,5%). En atención a las causas motivadoras, dentro de las huelgas estrictamente laborales, el mayor aumento correspondió a las derivadas del proceso de negociación colectiva. Los 176 conflictos con cesación del trabajo desarrollado por estos motivos supusieron un 19% más que en el año anterior, si bien su repercusión laboral y económica fue menor (Consejo Económico y Social, 2016).

Las posibles consecuencias positivas de la última reforma laboral se empezaron a notar en el año 2015 porque a partir de ese año comenzó a menguar el desempleo. Toda la zona euro creció en mayor o menor medida, España experimentó un crecimiento del PIB del 3,2%, en comparación con el 1,4% registrado en 2014, beneficiado por una política monetaria de la Unión Europea expansiva, por unos precios del petróleo bajos, por una mayor relajación de la posición fiscal y por la depreciación del euro. La reforma del sector bancario ayudó a la estabilización del sector, contribuyendo al repunte del crecimiento del crédito al mejorar el acceso de los bancos a la financiación en los mercados, evitando una corrección desordenada y disruptiva de una parte significativa del sector financiero (OECD, 2017). Sin embargo, todavía los trabajadores españoles eran los que más probabilidades tenían de perder su empleo en la OCDE, principalmente como resultado de los contratos temporales y de las facilidades de despido de las reformas. Además, la duración esperada del desempleo o empleo de larga duración era también muy elevada para los estándares normales. En variables laborales importantes, España ocupaba el penúltimo puesto en la OCDE en empleo temporal, la última en transición al empleo indefinido, la séptima en desigualdad de ingresos y la sexta en pobreza relativa. Los niveles de pobreza fueron especialmente altos en los hogares con desempleados, especialmente aquellos que tenían hijos, tal y como refleja la elevada tasa de pobreza infantil del 23,4%, en comparación con un promedio del 13,3% en la OCDE. En 2015, la Comisión Europea sostenía sin ambages que la reforma del mercado de trabajo de 2012 había contribuido a la incipiente recuperación del empleo, pero la reducción del paro y la polarización del mercado de trabajo seguían siendo retos apremiantes.

En el año 2016, la situación volvió a mejorar relativamente, ya que con una tasa del 18,9% de desempleo en el tercer trimestre de 2016, aunque todavía bastante elevada en comparación con países de nuestro entorno, especialmente entre los jóvenes de 15 a 24 años que, con un ratio de desempleo del 41,9%, casi triplicaban al resto de las edades que estaban en paro, y entre los trabajadores poco cualificados (27%, niveles 8-9 CNO o 0-2 CINE). Casi la mitad de los

parados llevaba más de un año sin trabajar (2,1 millones de personas, es decir, el 9,1% del total) y el 17,8%, más de cuatro años. Entre los contratos de trabajo temporal destacaban los de obra (45%) y de servicios (40%), lo cual provoca que se reduzcan sus ingresos e incrementa su pobreza. Contradictoriamente, los servicios públicos de empleo eran ineficientes en proporcionar salidas para los desempleados en lo que se conoce como políticas activas de empleo, que con una financiación muy baja y gestionada desordenadamente por las comunidades autónomas a través de sus servicios regionales no fueron capaces de prestar un mínimo asesoramiento o un servicio adecuado a los empleadores y a las personas que buscaban trabajo, toda vez que el porcentaje de vacantes gestionadas era muy baja, así como su contribución a la integración laboral (2% del total de vacantes frente a una media del 10% en la Unión Europea, 2016). Las políticas sociolaborales eran más una ficción que una realidad y así muchas de ellas acabaron siendo inoperantes, como la garantía juvenil.

El porcentaje de personas desempleadas que se dirigió a cualquier servicio público de empleo (SPE) para encontrar un trabajo era el más bajo de la Unión Europea (27,5% en España frente al 48,3% en la UE-28, en 2015). Este dato concuerda con el gasto relativamente bajo en políticas activas del mercado laboral. Un desajuste que procede, según una evaluación comparativa de los servicios públicos de empleo autonómicos, de las diferencias entre las comunidades autónomas que obedecen, entre otros factores, a la debilidad en la cooperación con las autoridades nacionales y la atención que se presta a los procedimientos y no tanto a los resultados. Entre las políticas activas diseñadas para activar desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo que además han agotado sus beneficios de desempleo regulares cabe mencionar la Renta Activa de Inserción (RAI, Real Decreto 2006), el Programa de Recualificación Profesional (PREPARA) y el Programa de Activación para el Empleo (PAE).

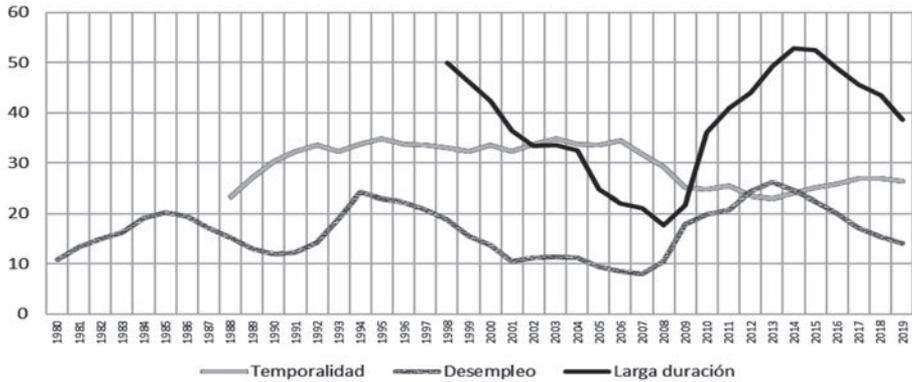
En septiembre de 2016, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictó tres sentencias relacionadas con el uso de contratos de duración temporal en España. Estas sentencias se referían a la renovación de contratos de duración determinada sucesivos cuando las necesidades eran permanentes y al pago de una indemnización por razón de la finalización de un contrato de sustitución temporal (contrato de interinidad). El tribunal concluyó que tanto los contratos eventuales que se celebran para cubrir necesidades permanentes como los contratos de interinidad que se celebran para cubrir un puesto fijo de plantilla, carecen de una justificación objetiva que respalde la temporalidad, cubriendo necesidades permanentes y estables con contratación temporal. Una situación, a juicio del tribunal, que supone un claro abuso de derecho porque eterniza la precariedad laboral en contra de lo establecido en el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, aprobado como anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 29 de junio de 1999. A raíz de la última sentencia del TJUE, el tribunal español competente dictaminó que el trabajador en cuestión debía recibir una indemnización equivalente a la de un trabajador indefinido.

La situación después de todos estos cambios era paradigmática. En la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2017, se puede constatar que las reestructuraciones laborales o reorganizaciones sustanciales habían afectado a los centros de trabajo del 21% de los entrevistados, siendo los más afectados los de actividad sanitaria y los centros de trabajo de más de 250 asalariados. A este respecto, seis de cada diez entrevistados en cuyo centro se había producido una reestructuración habían sido informados con anterioridad a que se produjera esta, sin embargo, solo a dos de cada diez empleados se le solicitó su opinión al respecto. Además, el 47% de los trabajadores padecieron modificaciones de gran calado en sus condiciones laborales en el último año. La medida más frecuente de estas transformaciones fue la de un incremento de las horas de trabajo, de las tareas a desarrollar y de las responsabilidades laborales, así como una reducción del salario. La distribución de ingresos reflejó una nítida distribución por género (tres de cada cuatro mujeres respondieron tener retribuciones bajas, mientras que únicamente la mitad de los hombres declararon tenerlos bajos), y por edad, el 75% de los menores de 35 años percibían salarios bajos, frente al 54% de los trabajadores de edades comprendidas a partir de los 35 años. Un 55% de los asalariados tenía un salario fijo, un 40% tenía un salario fijo más complementos de diversa naturaleza y un 5% no tenía salario fijo y solo percibían pagos variables.

Asimismo, la encuesta apuntaba detalles importantes en las condiciones de trabajo bajo la crisis, así seguía vigente el complemento por trabajar en malas condiciones o en condiciones onerosas y peligrosas, afectando al 6% de los asalariados. Si bien su porcentaje era reducido, como remarca el Informe, su existencia contraviene el principio de eliminar o reducir el riesgo en lugar de compensarlo económicamente. Los riesgos físicos y ambientales más señalados por los trabajadores, a los que estarían expuestos como mínimo una cuarta parte de su tiempo de trabajo, fueron las altas y bajas temperaturas (36 y 25%), el ruido elevado que obligaba a levantar la voz (28%), manipular productos o sustancias químicas (21%), u otros más graves y arriesgados como manipular materiales infecciosos (14%), respirar vapores disolventes y diluyentes (13%), respirar humos, gases, polvo (13%). Entre los trabajadores del sector de la industria percibían las malas condiciones de trabajo casi un 10% y era más frecuente cuanto mayor era el tamaño de plantilla del centro donde estaban empleados. Entre las malas condiciones de trabajo que se podrían considerar psicológicas se encuentra el miedo a perder el empleo, el 22% de los trabajadores consideraban bastante posible perder su trabajo en los siguientes seis meses, destacando los trabajadores de la construcción (33%), los operadores de instalaciones y maquinaria (30%), los de edades hasta 34 años (30%), los asalariados (24%) y los temporales (47%) (Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2017). El gráfico 1 refleja la evolución de tres magnitudes básicas del mercado laboral español.

La destrucción de empleo en Europa desde la crisis financiera mundial estuvo muy concentrada en dos sectores: la manufactura y la construcción. Juntos, estos dos sectores sufrieron una pérdida combinada de más de ocho millones de puestos de trabajo entre 2008 y 2015. Si atendemos a la variable de desempleo

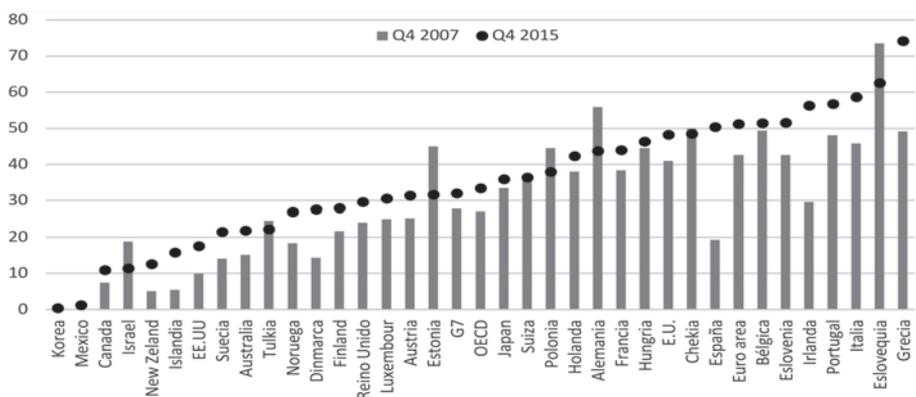
GRÁFICO 1. *Evolución de variables básicas del mercado de trabajo 1980-2019 (%)*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de Eurostat.

de larga duración, una de las más sensibles sin lugar a dudas en el ámbito emocional de las personas y de su entorno (Blázquez *et al.*, 2017), a nivel internacional, España experimentó una subida vertiginosa del desempleo de larga duración con respecto al porcentaje de parados y le convierte en uno de los países con mayor nivel de esta lacra (gráfico 2), que no tiene una fácil explicación. Este tipo de desempleo es especialmente dañino para quienes lo padecen porque supone que en algún momento se pierden las prestaciones contributivas y se transita a la falta de ingresos o a la dependencia de subsidios. Un problema persistente en la sociedad española porque, aunque el porcentaje del desempleo de un año o más de búsqueda había descendido en 2016, todavía representaba cerca de la mitad del total. Por otra parte, el desempleo de cuatro años o más de búsqueda también bajó en 2016, pero ha crecido en el trienio de recuperación: más de 7 puntos en España (3 puntos en la UE-28), hasta suponer en 2016 cerca de un 18% del total de parados. En 2016 había 760.000 desempleados con

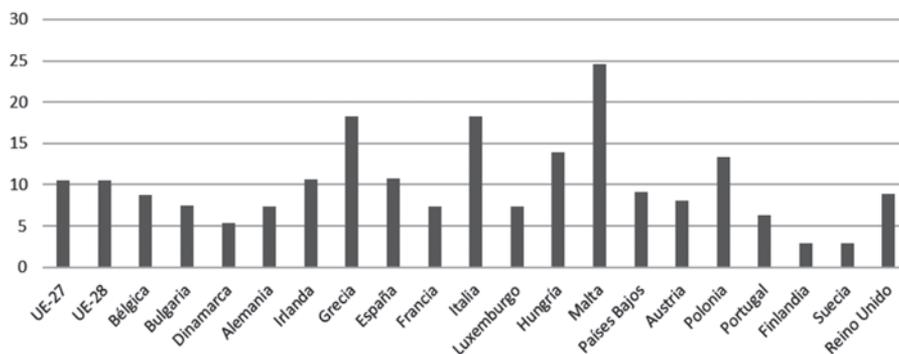
GRÁFICO 2. *Desempleo internacional de larga duración, 2007-2015 (%)*



Fuente: <http://www.oecd.org/els/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>

cuatro años o más de búsqueda de empleo en el mercado laboral español. Además, el desempleo de larga duración no ha dejado de crecer en el último año entre las personas de más edad. En 2016 supuso un 32% del total de desempleados mayores, frente al ya citado 18% en el total de edades.

GRÁFICO 3. Brecha de género en países de la Unión Europea, 2017 (%)



Fuente: Eurostat. Oficina Estadística de la Unión Europea.

LAS RELACIONES DE TRABAJO POR GÉNERO

Una de las grandes características de las relaciones de trabajo en España y en el mundo es la segregación laboral por género. Gran parte de esta segregación no es visible, es decir no está amparada en leyes o en estatutos, sino que se sustenta en prácticas invisibles arraigadas en el machismo laboral hegemónico. Tanto la legislación internacional (Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo) como la europea (Directiva comunitaria 75/117), y la española (modificación del Estatuto de los Trabajadores), obligan al empresario a pagar lo mismo a hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, no solo por el mismo trabajo (Smith, 2012). La Organización Internacional del Trabajo (2003) distingue la discriminación directa frente a la discriminación indirecta. «La discriminación es directa cuando las regulaciones, leyes y políticas excluyen explícitamente o sitúan en desventaja a trabajadores en base a características como la opinión política, el estado civil o el sexo.» Por el contrario, «la discriminación indirecta puede ocurrir cuando las normas y prácticas aparentemente neutrales tienen efectos negativos en un número desproporcionado de miembros de un grupo con independencia de si cumplen o no los requerimientos del trabajo». Las desigualdades entre hombres y mujeres en los salarios siguen siendo pronunciadas, y las mujeres están muy poco representadas en los cargos directivos y muchas veces registran índices de desempleo más elevados que los hombres, además de quedar concentradas en puestos de trabajo temporal o a tiempo parcial. Sin embargo, el hecho de que la mayoría de estas «discriminaciones indirectas» no constituyan jurídicamente una discriminación obstaculiza ciertamente su desaparición. Según criterio de la Unión Europea a efectos del principio de igualdad de trato, existe

discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica no resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no están relacionados con el sexo.

Existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de variables incrustadas en el patriarcado laboral que originan diferencias salariales de hombres y mujeres dando origen a lo que podríamos denominar como brecha laboral de género. A la valoración de las competencias laborales hay que unir la segregación del mercado de trabajo con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos, las características de la oferta de empleo femenino condicionada en muchos casos por la conciliación con la vida familiar, la participación en el trabajo a tiempo parcial de las mujeres por la dedicación a actividades de cuidado de niños, adultos dependientes y los mecanismos establecidos de retribuciones salariales. Consecuentemente la brecha laboral está condicionada por una serie de factores sociales, legales, económicos, y constituye un concepto que va más allá de la premisa igual pago por igual trabajo. El desfase de género en salarios y empleo aumenta además con la edad, dado que los hombres tienen más peso en puestos y sectores mejor remunerados, mientras que las mujeres dedican el doble de tiempo al trabajo no pagado, tres de cada cuatro contratos a media jornada son de ellas. También lo son la inmensa mayoría de las excedencias, las reducciones de jornada y los permisos. Con la referencia al «trabajo de igual valor» se intenta evitar la discriminación indirecta, más habitual: que se contrate con una categoría más baja a una mujer que a un hombre —y aparezcan en la estadística como que tienen ocupaciones distintas—, pese a que su aportación a la empresa sea la misma. O a que, en un mismo convenio, se pague más a colectivos masculinos que a femeninos (reponedores frente a cajeras, camareros de sala frente a camareras de piso) por empleos que exigen una formación y un desempeño similares. O que el plus de peligrosidad lo cobren hombres por usar maquinaria, pero no mujeres por utilizar productos químicos. El problema es que comprobar cuáles son los trabajos que aportan un valor similar exige que la empresa dé información.

En el año 2006 comenzó a medirse la brecha entre hombres y mujeres respecto a salud, educación, política y economía. Esos análisis, que se actualizan anualmente, sirven para pensar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y permiten estimar el tiempo que llevará eliminar esa disparidad. En 2018, por primera vez, la curva se modificó de modo negativo y alejó aún más esta meta ubicándola en el año 2234 (en 2016, se estimaba que faltarían «solo» 170 años para alcanzarla). Según un informe de Women 20 —red internacional de mujeres líderes creada para influir en las decisiones del G20 en busca de la equidad y la diversidad—, la brecha de género en las tasas de participación en el ámbito laboral se ha reducido. Sin embargo, las mujeres se mantienen un 27% por debajo de los hombres. Incluso hoy en día, el 55% de las mujeres en todo el mundo no tiene ingresos propios. Aunque el panorama es mucho más alentador en los países del G20, ninguno de ellos ha logrado cerrar la brecha de género en la participación de la mujer en el ámbito laboral.

La primera estratificación laboral se manifiesta en tres variables laborales básicas: actividad, empleo y desempleo, en donde se puede observar taxativamente las diferencias de género. En el cuadro 1 se pueden contemplar las diferencias existentes y si se analiza a través del tiempo es posible comprobar la convergencia de estas tres variables que tuvo su punto más coincidente cuando una gran proporción de hombres perdieron sus trabajos en la construcción. Y en donde las diferencias máximas se establecen en la tasa de actividad.

Se conoce como *brecha de género en las tasas de empleo* a la diferencia en puntos porcentuales entre las tasas de empleo de los hombres y las tasas de empleo de las mujeres. A nivel internacional y tomando como referencia a algunos países europeos, podemos distinguir las diferencias abultadas que se dan en países como Malta, Grecia e Italia, y la poca distancia que existe en los países nórdicos como Suecia, Finlandia y Dinamarca.

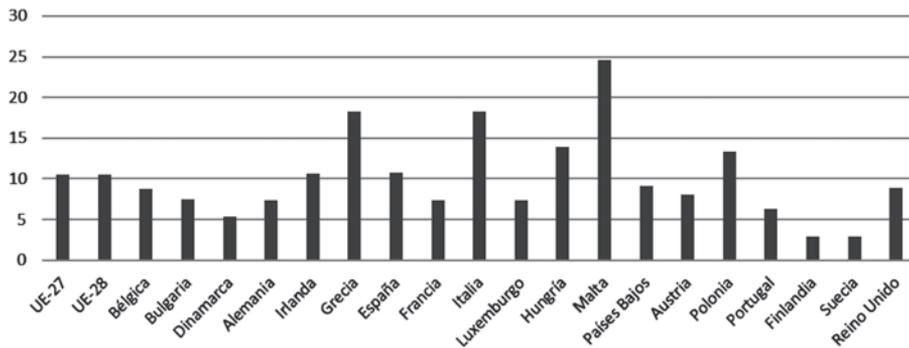
La segunda estratificación laboral por género en España se produce en la proporción de hombres y mujeres que existen en los diferentes niveles ocupacionales, y pueden ser horizontales o verticales, este último en lo que algunos autores denominan como techo de cristal. La estratificación horizontal o proporción de hombres y mujeres en cada escalón ocupacional, representando entre los dos 100%, se puede detectar cuando un determinado colectivo de personas se concentra principalmente en un número relativamente pequeño de ramas de actividad y se encuentran total o parcialmente ausentes de las demás (segregación sectorial). Mientras que la estratificación vertical, o proporción

CUADRO 1. *Evolución mercado laboral por género (%)*

	1996	1998	2006	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<i>Ambos sexos</i>	TASA DE ACTIVIDAD	51,47	52,21	58,64	60,08	60,28	60,33	60,4	60,02	59,6	59,23	58,83
	TASA DE OCUPACIÓN	40,35	42,81	53,68	53,32	48,31	47,43	45,43	44,36	45,03	46,41	48,70
	TASA DE PARO	21,60	17,99	8,45	11,25	19,86	21,39	24,79	26,09	24,44	22,06	19,63
<i>Mujeres</i>	TASA DE ACTIVIDAD	38,54	39,50	48,45	50,93	52,70	53,39	53,98	53,94	53,67	53,70	53,24
	TASA DE OCUPACIÓN	27,36	29,21	42,96	44,39	42,04	41,74	40,47	39,56	40,03	41,05	43,11
	TASA DE PARO	29,02	26,04	11,34	12,84	20,22	21,81	25,03	26,67	25,43	23,55	21,38
<i>Varones</i>	TASA DE ACTIVIDAD	65,17	65,66	69,22	69,54	68,15	67,56	67,10	66,39	65,83	65,69	64,73
	TASA DE OCUPACIÓN	54,13	57,21	64,83	62,55	54,82	53,34	50,61	49,39	50,30	52,05	54,60
	TASA DE PARO	16,94	12,86	6,35	10,05	19,57	21,04	24,58	25,60	23,60	20,77	18,12

Fuente: Elaboración propia. Datos Encuesta Población Activa.

GRÁFICO 4. Brecha de género en países de la Unión Europea, 2017 (%)



Fuente: Eurostat. Oficina Estadística de la Unión Europea.

de hombres y mujeres a lo alto de la escala, se produce cuando un determinado colectivo de personas se concentra en los niveles inferiores de la escala ocupacional, cuando existen otros grupos de personas que se reparten en las demás categorías o se concentran solo en los niveles superiores de la escala ocupacional (segregación profesional).

Como se puede constatar, existe una gran diferencia en los niveles más altos de la estructura ocupacional de España, techo de cristal, lo cual no encuentra una clara explicación basándose en la formación académica o en la preparación gerencial. De acuerdo a algunas investigaciones, este hecho se produce porque muchas empresas para esos puestos exigen una serie de condiciones como la prolongación de la jornada laboral, la disponibilidad continua o la disponibilidad para viajar y ausentarse por cortos, medianos o largos periodos de tiempo, todo lo cual va en contra de una vida familiar que requiere tiempo y espacio para su desarrollo. Solo el 17% de las consejeras de las grandes empresas son mujeres, una tasa muy por debajo de la media europea. En la representación empresarial, solamente una de cada diez ejecutivos de máximo nivel son mujeres y solo el 3% son consejeras delegadas. Además, la brecha salarial se amplía en los salarios más altos (por la parte variable: bonos, gratificaciones, incentivos). Existe, además, según un documento de FEDEA, un preocupante estancamiento en el porcentaje de mujeres que ocupan la categoría de directoras y gerentes por debajo del 30% en las últimas décadas. Desde principio de los noventa la proporción de mujeres con capacidad de gestión se mantiene estable en el entorno del 30%. Además, las mujeres están claramente subrepresentadas en las principales instituciones del país, aunque en línea con la media europea. En España había 236.100 mujeres directoras y gerentes frente a 535.900 hombres. Mientras que había 2.513.500 trabajadoras de los servicios, de restauración, personales, protección y vendedoras frente a 1.706.900 hombres.

CUADRO 2. *Estratificación horizontal por género, 2017 (% horizontal)*

	Hombre	Mujer
Directoras y gerentes	69,42	30,58
Técnicas y profesionales científicas e intelectuales	45,04	55,96
Técnicas; profesionales de apoyo	66,27	37,83
Empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina	32,55	66,45
Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras	40,44	59,56
Trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	80,79	19,21
Artesanas y trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadoras de instalaciones y maquinaria)	82,19	7,81
Operadoras de instalaciones y maquinaria, y montadoras	86,67	13,33
Ocupaciones elementales	40,61	59,39
Ocupaciones militares	89,13	10,87

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

El mayor nivel educativo de las mujeres con respecto a los hombres se puede observar en el cuadro 3, en donde las técnicas y profesionales científicas e intelectuales superan en ocho puntos a los hombres. Las mujeres en España tienen más años de educación formal que los hombres. En 2015 aproximadamente el 43% de las mujeres en el mercado de trabajo español habían terminado estudios universitarios frente a un 36% en el caso de los hombres. Las mujeres más jóvenes y con estudios universitarios tienen, además, una participación laboral más activa que los hombres de la misma edad, lo que permite vislumbrar un ligero avance, según FEDEA. En todos los grupos de edad menores de 50 años, las mujeres tienen un nivel educativo medio superior al de los hombres y esa brecha aumenta según se reduce la edad. Hay que destacar también que un mayor porcentaje de mujeres que de hombres están sobrecualificadas para el puesto que ocupan, en España el porcentaje de mujeres que tienen una formación mayor que el trabajo que desempeñan supera en tres o cuatro puntos al de los hombres. Es la mayor tasa de los países de nuestro entorno, aunque también los hombres sufren mayoritariamente este problema.

La tercera estratificación se origina en España en la diferencia salarial. Conocer la ganancia anual bruta de los trabajadores, hombres y mujeres, en función de las diferentes características como ocupación, actividad económica, edad, tipo de jornada, etc., constituye el primer paso para analizar la igualdad de mujeres y hombres en un aspecto tan relevante como es la retribución asignada a dicha actividad. Cada año el INE publica la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) y con periodicidad cuatrienal se realiza en todos los Estados miembros de la Unión Europea una encuesta armonizada de

CUADRO 3. *Estratificación vertical por género, 2017 (% vertical)*

	Hombre	Mujer
Directoras y gerentes	5,2	2,8
Técnicas y profesionales científicas e intelectuales	14,4	22,0
Técnicas; profesionales de apoyo	12,2	8,9
Empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina	6,2	14,8
Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras	16,6	29,4
Trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3,7	1,1
Artesanas y trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadoras de instalaciones y maquinaria)	19,0	1,9
Operadoras de instalaciones y maquinaria, y montadoras	12,2	2,3
Ocupaciones elementales	9,6	16,9
Ocupaciones militares	0,8	0,1
Total	100	100

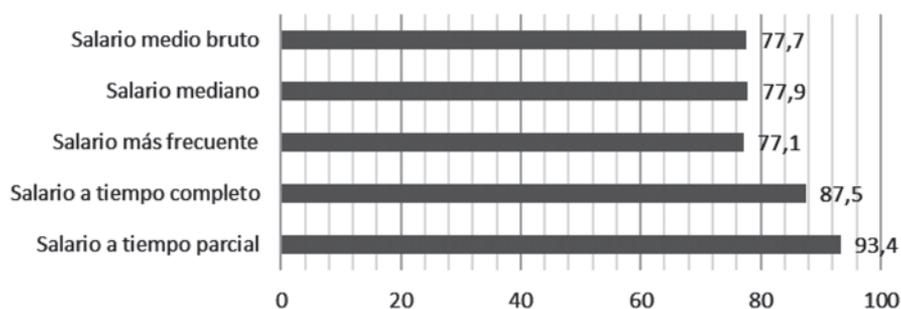
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

estructura y distribución de los salarios, la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial. De acuerdo a la EAES del año 2016, proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística, en ese año, la brecha salarial anual sin ajustar suponía que el salario anual más frecuente en las mujeres (13.500,4 euros) representó el 77,1% del salario más frecuente en los hombres (17.509,4 euros). En el salario mediano este porcentaje fue del 77,8% y en el salario medio bruto del 77,7%. Si se consideran los salarios anuales con jornada a tiempo completo, el salario de la mujer representaba, en el año 2016, el 87,5% del salario del hombre. En la jornada a tiempo parcial, el porcentaje era del 93,4%. Hay que señalar que en estos datos no se tienen en cuenta variables como el que los hombres trabajan más en actividades mejor remuneradas, en horarios de jornada completa que suele estar mejor remunerada que la jornada a tiempo parcial y que por su antigüedad en el puesto de trabajo suele beneficiarse de pluses de antigüedad (INE, 2018). Hay que señalar también las diferencias que existen en algunos sectores, como en el de la hostelería, en donde se produce una brecha salarial por encima del 20%, es decir, las mujeres cobran de media el 79,8% del salario medio de los hombres. El sueldo de las mujeres que se dedican a la hostelería supone un 54% del salario medio en España, mientras que el de los trabajadores del sector alcanza el 67%. El mayor nivel de contratación a tiempo parcial entre las mujeres está detrás de esa diferencia.

Según la definición de Eurostat, la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales

entre hombres y mujeres es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias. Para poner de manifiesto las diferencias salariales de género es necesario considerar el salario por hora y distinguir el tipo de jornada. En el trabajo a tiempo completo, el salario por hora de las mujeres (14,5 euros) en el año 2016 alcanzaba el 89,4% del salario por hora de los hombres (16,3 euros). Al considerar la jornada a tiempo parcial, el porcentaje anterior alcanza un valor del 82,0%. Según datos provisionales del año 2016, la brecha de género en los salarios por hora se incrementa con la edad, pasando de un valor de 7,7 en el tramo de los trabajadores de 25 a 34 años hasta un valor de 22,7 en el tramo de los trabajadores de 55 a 64 años. Tomando en cuenta el bloque de actividades económicas, en el año 2016, la brecha salarial de género más alta corresponde al grupo de edad de 55 a 64 años, con un valor de 22,7. Según el tipo de jornada, en el año 2016 la brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) fue de 10,8 en la jornada a tiempo completo y de 14,5 en la jornada a tiempo parcial. Es de destacar la evolución de estas cifras, ya que en el año 2009 la brecha salarial en jornada a tiempo completo era de 11,6 y en jornada a tiempo parcial 35,0 (INE, 2018).

GRÁFICO 5. Salario por hora de la mujer respecto al hombre, 2016 (%)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2018). Encuesta anual de estructura salarial.

Otro marco donde se escenifica la diferencia salarial es en la naturaleza del empleador, en donde se identifica el sector público representado por todas las Administraciones públicas, ya sean estatales, autonómicas o municipales, y el sector privado, representado por las grandes empresas de la CEOE y las pequeñas y medianas empresas de la CEPYME. En España, la brecha salarial de género en el periodo 2009-2016 presentó su cota de valor más alto en 2012, fecha que coincide con la gran crisis económica que padeció el mercado laboral español, y se dio tanto en el sector público como en el sector privado. En 2012 la brecha salarial en el sector público era de 14,3 y en el sector privado el

valor era de 21,9. En 2016, año en que la gran crisis empezó a amainar, el valor de la brecha salarial alcanzó su cota más baja en ambos sectores (13,0 en el sector público y 19,0 en el sector privado, ambos valores provisionales).

Según un estudio de Kleven, Landais y Søgaard (2018), los hombres y las mujeres reciben un salario desigual porque hay una distribución asimétrica del cuidado de los niños. A partir de bases de datos administrativas y del sistema de pensiones, el estudio demuestra que la mayoría de la desigualdad de género en salarios es debida a los niños. Rastreado la vida laboral y personal de todos los daneses entre 1980 y 2013, llegan a la conclusión de que cuando las mujeres tienen hijos caen sus ingresos en comparación al hombre. Respecto al año anterior al primer nacimiento, la retribución de las madres llega a caer un 30%, para apenas limar el desfase después, mientras que los niños apenas afectan a los ingresos de los hombres. La llegada de los niños crea una brecha de género en los ingresos de alrededor del 20% en el largo plazo, en proporciones aproximadamente iguales de participación en la fuerza laboral, horas de trabajo y salarios. El marco de descomposición dinámica muestra que la fracción de la desigualdad de género causada por cuidados de niños ha aumentado dramáticamente con el tiempo, de cerca del 40% en 1980 a aproximadamente el 80% en 2013. Como una posible explicación para la persistencia de la carga de los hijos que se transmite a través de generaciones, de padres a hijas (pero no hijos), se acude a la influencia del medio ambiente de la infancia y en la formación de las preferencias de las mujeres sobre familia y carrera. Las influencias ambientales en mujeres y hombres a la hora de tomar sus decisiones vitales en torno a la familia y el trabajo muestran que la discriminación por hijos está fuertemente relacionada con el historial laboral de los abuelos maternos: las mujeres que crecen en familias tradicionales con un sostén masculino y una ama de casa sufren mayores penalizaciones por hijos cuando ellas mismas se convierten en madres.

Un estudio de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA) de 2016 constataba que, a pesar de que las mujeres han logrado un nivel educativo superior al de los hombres, hay una brecha en la participación laboral de trabajadores y trabajadoras, especialmente a partir de los 30 años. El nivel educativo es uno de los factores que también influye: el estudio destacaba que, en general, a mayor formación, más participación laboral de las mujeres. Las mujeres que tienen un nivel de educación más alto tienen también menos hijos (porque están más interesadas en el trabajo y menos interesadas en invertir en la familia). Pero las mujeres con un nivel de educación más alto tienen más facilidad para buscar trabajo con el mismo número de hijos, siendo más activas que las mujeres con un nivel de educación más bajo.

CONCLUSIÓN

Las relaciones de trabajo 1980-2020 en España se caracterizan por las incontrolladas subidas y bajadas de las cifras del desempleo. Junto a ellas hay que destacar otra característica que las vuelve singulares en el mundo y es la irrupción

del trabajo temporal a partir de 1984, cuando el Gobierno socialista inaugura esta opción para combatir la desconfianza de los empresarios. Las continuas reformas laborales de 1992, 1994, 1997, 1998, 2001, 2002, 2006, 2010 y 2012, junto con la reforma de la negociación colectiva de 2011 no han podido corregir esta tendencia que no ocurre en ningún otro país de nuestro entorno ni de la OCDE. Lógicamente esta propiedad del mercado laboral español hace que cada vez que se desborda el desempleo de larga duración haya que incorporar medidas para trabajadores sin ningún tipo de recurso. Las cifras que dedica España para la cobertura del desempleo son tan altas comparativamente que impiden que se destinen esas ayudas a otros capítulos del estado de bienestar, además inciden en la partida dedicada a las políticas activas de empleo, cuya gestión ha sido denunciada por la propia Comisión Europea.

En este maremágnum se han ido desarrollando de una manera u otra las negociaciones colectivas, el diálogo social y los acuerdos de las instituciones sindicales y empresariales. La negociación colectiva ha seguido una pauta bastante rectilínea desde las ordenanzas laborales franquistas. En muchas ocasiones ha sido tildada de inmovilista, de continuista y de pactista. La principal característica es la de poseer una estructura claramente sectorial o intermedia a pesar de que la última reforma laboral haya preconizado y facilitado la negociación a nivel de empresa, pero, como se ha apuntado, España, con un nivel mayoritario de pequeñas empresas, se beneficia de estos tipos de acuerdos que impiden la conflictividad en la empresa y el gasto en gestiones burocráticas.

Las líneas maestras que han seguido las dos últimas reformas laborales han sido diseñadas o por lo menos influenciadas por la OCDE y por la Unión Europea. Desde la OCDE, nada menos que desde el año 1994, se viene pregonando las virtudes de la negociación colectiva a nivel de empresa, de la coordinación de los convenios colectivos y de la flexibilidad interna, en tanto que mecanismos de contención de salarios para no afectar a determinados ámbitos de la economía como el desempleo y la inflación, pero hay que decir que este pronunciamiento no está respaldado, como han hecho notar algunos autores, por una gran evidencia empírica que la sustenta e incluso arroja serias dudas sobre su pretendida eficacia, como reconoce la propia institución (OCDE, 1997). El papel de la Comisión Europea ha sido también determinante al presionar con las políticas de austeridad que se impusieron a la postre a determinados países cuya prima de riesgo era muy elevada, en tanto que ejercicios anuales, según una nueva gobernanza económica europea. En el caso español la incidencia en la reforma laboral de 2012 fue determinante, aunque algunas medidas hayan sido muy positivas al arrojar transparencia sobre las cuentas públicas.

Numerosos analistas han señalado la persistencia y equilibrio en el tiempo de la estructura de la negociación colectiva española, lo cual pone de manifiesto en qué medida los grandes cambios producidos en la época de la gran crisis han afectado a las relaciones laborales en nuestro país. Es posible que las medidas adoptadas en las tres reformas se hubiera podido adoptar en un clima de entendimiento con los agentes sociales corporativos, después de constatar su voluntad de acuerdo y encaramiento de las crisis puesto de manifiesto en los acuerdos. Es

posible también que se hubiera podido ahorrar mucha conflictividad laboral escenificada en huelgas y en horas de trabajo perdidas. La pretensión de regular los despidos facilitando importantes facilidades en la estructura de la negociación colectiva, y en sus inaplicaciones, no ha tenido los efectos esperados, en el primer caso por la persistencia de los convenios colectivos sectoriales, que siguen siendo mayoritarios en el número de trabajadores afectados, y en el segundo porque las empresas no han necesitado acudir a esta fórmula cuando se les brindaban mejores oportunidades a través de la flexibilidad externa e interna de ajustar sus recursos humanos a las condiciones cambiantes de la economía. Además, la flexibilidad interna no ha servido para frenar la sangría del desempleo, ya que las empresas han optado por los despidos y los expedientes de regulación de empleo facilitados por la flexibilidad externa. Queda la interrogación de si la recuperación de la economía española puesta de manifiesto de alguna manera desde 2014 pueda ser debida a la reforma laboral de 2012 o simplemente a los movimientos cíclicos de la economía española, que sigue funcionando como siempre. Solo cuando la economía española se ha beneficiado de la bajada de los precios de los carburantes, de la depreciación del euro y de otras magnitudes, el panorama del desempleo lo ha hecho también. Mientras tanto quedan las huellas de la reforma, con parados de larga duración, temporalidad, bajos salarios y, como se observaba en un informe de la Unión Europea, con un serio problema de desigualdad. Junto a todo ello, hay que señalar cómo la Comisión Europea situaba a España a la cabeza de la desigualdad por renta en la Unión Europea porque la relación entre el 20% que más gana frente al 20% que menos gana, era de seis veces y media más frente al cinco del resto de los países. Lo cual supone que «no se hayan establecido los niveles por igualdad de rentas anteriores a la crisis».

BIBLIOGRAFÍA

- «Acuerdo Interconfederal» Ministerio de Trabajo e Inmigración (1983). *Boletín Oficial del Estado*, 51, pp. 5905-5908.
- «Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva I» Ministerio de Trabajo e Inmigración (2010). *Boletín Oficial del Estado*, 46, pp. 16884-16895.
- Antosiewicz, Marek y Lewandowski, Piotr (2017). «Labour Market Fluctuations in GIPS—Shocks vs Adjustments». *International Journal of Manpower*, 38(7), pp. 913-939.
- Bruff, Ian (2012). «Authoritarian Neoliberalism, the Occupy Movements, and IPE». *Journal of Critical Globalization Studies*, 5, pp. 114-116.
- Calvo, Francisco (2013). «El impacto de las últimas reformas laborales sobre la estructura de la negociación colectiva». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 120, pp. 123-180.
- CC.OO. (2016). *El impacto de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva*. Madrid: Confederación Sindical de CC.OO.
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) (2012). *Real decreto ley 3/2012 de reforma colectiva*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid: Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva.

- Comisión Europea (2011). *Documento de trabajo de los servicios de la comisión Informe sobre España*. Brussels: Oficina de Publicaciones de la UE. (Documento de trabajo 1176/2011).
- Comisión Europea (2012). *Documento de trabajo de los servicios de la comisión Informe sobre España*. Brussels: Oficina de Publicaciones de la UE.
- Consejo Económico y Social (2016). *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2016*. Madrid: Consejo económico y Social.
- Cruces, Jesús; Álvarez, Ignacio; Trillo, Francisco y Leonardi, Salvo (2015). «Impact of the Euro Crisis on Wages and Collective Bargaining in Southern Europe—A Comparison of Italy, Portugal and Spain». En: Gyes, G. van y Schulten, T. (eds.). *Wage Bargaining under the New European Economic Governance*. Brussels: ETUI.
- Cruz Villalón, Juan (2015). «La nueva regulación de la negociación colectiva: ruptura del equilibrio en las relaciones laborales en aras de una flexibilidad sin consenso». *Temas para el debate*, 249, pp. 28-30.
- Dolado, Juan José y Jimeno, Juan F. (2004). *Contratación temporal y costes de despido: lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado*. Madrid: Fundación Alternativas.
- Dolado, Juan José; Felgueroso, Florentino y Jimeno, Juan F. (2002). *Recent Trends in Occupational Segregation by Gender: A Look across the Atlantic*. FEDEA. (Documento de trabajo 2002-11).
- FEDEA (2011). *Nueve propuestas para la reforma de la negociación colectiva*. Disponible en: <https://www.fedea.net/negociacion-colectiva/PDF/9-propuestas-negociacion-colectiva.pdf>, acceso en enero de 2019.
- García, Carlos; Malo, Miguel y Pérez Infante, José (2010a). «Dos cuestiones claves de la reforma laboral: despidos y negociación colectiva». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 107, pp. 53-85.
- García, Carlos; Malo, Miguel y Pérez Infante, José (2010b). «Para una reforma laboral negociada». *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, 1, pp. 1569-1592.
- Gobierno de España (2017). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Gorelli, Juan (2012). «El proceso de reformas de la negociación colectiva en España». *Derecho PUCP*, 68, pp. 193-224.
- Hijzen, Alexander y Martins, Pedro (2016). *No Extension without Representation? Evidence from a Natural Experiment in Collective Bargaining*. International Monetary Fund. (Working Paper No. 16/143).
- Hijzen, Alexander y Martins, Pedro (2017). *Collective Bargaining through the Magnifying Glass: A Comparison of the Netherlands and Portugal*. International Monetary Fund. (IMF Working Paper).

- Infante, José Ignacio (2015). «Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico». *EKONOMIAZ. Revista vasca de Economía*, 87(01), pp. 246-281.
- Instituto Nacional de Estadística (2018). *Mujeres y hombres en España*. Madrid: INE.
- Izquierdo, Mariano y Jimeno, Juan F. (2015). *Employment, Wage and Price Reactions to the Crisis in Spain: Firm-Level Evidence from the WDN Survey*. Banco de España. (Occasional Papers, 1503).
- Izquierdo, Mariano, Jimeno, Juan y Thomas, Carlos (2012). «La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos resultados». *Boletín Económico*, febrero, pp. 1-8.
- Kleven, Henrik; Landais, Camille y Søgaaard, Jakob Egholt (2019). «Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark». *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), pp. 181-209.
- Malo, Miguel Ángel (2015). «Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva». *Cuadernos de Información Económica*, 246, pp. 23-34.
- Miguélez, Faustino y Prieto, Carlos (1991). *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Miguélez, Faustino y Prieto, Carlos (1999). *Las relaciones de empleo en España*. México: Siglo XXI.
- Molina, Óscar y Miguélez, Fausto (2016). *Post-Crisis Social Dialogue in Spain: The Calm after the Storm*. Geneve: ILO.
- OCDE (2004). *Perspectivas del empleo 2004*. Paris: OCDE.
- OECD (2017). *Employment outlook 2017*. Paris: OECD.
- OECD (2017). *Employment outlook 2017*. Paris: OECD.
- OIT (2004). *Estudios sobre el crecimiento con equidad. España*. Geneve: OIT.
- Puente, Sergio y Galán, Sofía (2014). «Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios». *Boletín económico*, 2, pp. 57-61.
- Smith, Mark (2012). «Social Regulation of the Gender Pay Gap in the EU». *European Journal of Industrial Relations*, 18(4), pp. 365-380.
- Visser, Jelle (2003). «Flexibility and Security in Post-Standard Employment Relations: The Case of the Netherlands». En: Arthurs, H. y Stone, K. (eds.). *Beyond the Employment Contract*. New York: Russell Sage.
- Visser, Jelle (2016). «What Happened to Collective Bargaining during the Great Recession?». *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1).
- Visser, Jelle (2017). «The Extension of Collective Agreements in Four European Countries». *International Labour Review*.

Cada año se produce una negociación institucional que afecta a millones de personas y familias en aspectos tan importantes como los salarios, las jornadas de trabajo, los despidos, las promociones, los traslados, la formación o las vacaciones. Son las relaciones de trabajo, vocablo este último, no nos olvidemos, que procede etimológicamente de la raíz latina *tripalium* o gran esfuerzo con que se roturaban las tierras con el arado romano. En este contexto, el libro tiene la firme intención de ahondar en algunos de los problemas fundamentales de lo que se considera el núcleo duro de dichas relaciones. El hilo principal que atraviesa la investigación de las relaciones laborales apunta a que el trabajo es más que una mercancía y un conjunto de recursos humanos. Del mismo modo, una suposición crítica que subyace en la obra es la existencia de un conflicto de intereses inherente entre empleados, empleadores y Estado que proviene de un choque de intereses económicos. El punto fuerte de esta obra es presentar una visión particular del mercado laboral español, fundamentalmente desde el ángulo de la negociación colectiva, las reformas laborales, la influencia de los mercados mundiales de la economía, que en su tiempo se denominó división internacional del trabajo, posteriormente globalización y en la actualidad cadenas de valor global; del uso y efectos de las tecnologías de la información y comunicación, que conducen las relaciones de trabajo hacia la transformación digital; del papel que desempeñan los sindicatos, en tanto que instituciones laborales y actores sociales; del rol de los empresarios como actores unitarios de negociación a partir de una evolución corporativista; de la formación continua, necesaria a lo largo de la vida laboral y de la actualización de los conocimientos de la fuerza de trabajo; de las habilidades y competencias necesarias para unos recursos humanos que se han quedado obsoletos y que se debaten entre la oferta y la demanda en lo que se conoce como desajuste; y, finalmente, del encaje de la inmigración y, más en concreto, de la situación de la población inmigrante que busca incorporarse al mercado laboral español.

