

REFORMA LABORAL Y DESREGULACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

LABOUR REFORM AND DEREGULATION OF THE LABOUR MARKET

Ramon Alós

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

Pere J. Beneyto

Universidad de Valencia, 46022 – València, Spain

Pere Jódar

Universitat Pompeu Fabra, 08005 – Barcelona, Spain

ramon.dealos@uab.cat | pere.j.beneyto@uv.es | pere.jodar@upf.edu

Resumen

Cuando se cumplen cinco años de su imposición unilateral por el gobierno conservador, el balance de la reforma laboral contradice en la práctica los *objetivos retóricos* con los que se pretendió justificarla (creación de empleo de calidad, flexibilidad interna como alternativa a los despidos, adaptabilidad de las relaciones laborales) y pone de manifiesto la *agenda oculta* de sus promotores políticos y empresariales (precariedad contractual, devaluación salarial, debilitamiento de la negociación colectiva, aumento de la desigualdad). El presente artículo trata de evaluar el impacto de la reforma en la desregulación de las relaciones laborales, con especial referencia al empleo, la negociación colectiva y la desigualdad social.

Palabras clave: Reforma laboral 2012; Mercado de trabajo; Negociación colectiva; Desigualdades

Abstract

Five years after its unilateral imposition by the conservative government, the balance of the labour reform contradicts in practice the *rhetorical objectives* with which it was intended to justify (creation of quality employment, internal flexibility as an alternative to dismissals, adaptability of labour relations) and reveals the hidden agenda of its political and business promoters (contractual precariousness, wage devaluation, weakening of collective bargaining, increased inequality). The present article tries to evaluate the impact of the reform on the deregulation of labour relations, with special reference to employment, collective bargaining and social inequality.

Keywords: Labour Reform 2012; Labour Market; Collective Bargaining; Inequalities



Sumario

Introducción	75
1. Qué empleo y con qué características	76
2. La negociación colectiva	81
3. Pobreza y desigualdades	83
4. Conclusiones	84
Referencias bibliográficas	85

REFERENCIA NORMALIZADA

Alós, Ramon; Beneyto, Pere J.; Jódar, Pere (2017): “Reforma laboral y desregulación del mercado de trabajo”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 73-86.

<http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.55>

REFORMA LABORAL Y DESREGULACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Ramon Alós

Universitat Autònoma de Barcelona

Pere J. Beneyto

Universidad de Valencia

Pere Jódar

Universitat Pompeu Fabra

Introducción

Los dirigentes empresariales aprecian más la “disciplina en las fábricas” y la “estabilidad política” que los beneficios. Su instinto de clase les dice que el pleno empleo duradero es poco conveniente desde su punto de vista y que el desempleo forma parte integral del sistema capitalista “normal” (Kalecki, 2011: 218).

“El crecimiento del empleo no estándar no responde a un fenómeno natural, por el contrario, es el resultado de decisiones explícitas llevadas a cabo por empresas en todo el mundo” (ILO, 2016: 157).

La reforma laboral de 2012 (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) responde a una iniciativa de sectores conservadores y sus *think tanks* en España, con el indudable apoyo de instancias de la Unión Europea y otras; recordemos las presiones al respecto de la llamada troika, formada por la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional. Ésta, sin duda, ha sido una reforma con un gran trasfondo ideológico de orientación neoliberal que, utilizando la crisis como pretexto, ha impuesto una desregulación agresiva¹ del mercado de trabajo y las relaciones laborales (máxima flexibilidad en la entrada y salida del empleo, mínima cobertura legal y negociadora durante la permanencia en el

¹ “...extremadamente agresiva” según confesaba el ministro De Guindos al comisario europeo Olli Rehn, dos días antes de la publicación del Real Decreto-ley 3/2012 (Pérez, 2012).

mismo) que refuerza el poder empresarial y desprecia el dialogo social. En el pensamiento neoliberal, no se tiene en cuenta que en la realidad el mercado laboral es un mercado derivado de la producción de bienes y servicios y, hoy en día, de los avatares especulativos procedentes de la globalización y la financiarización. Quizás por ello son los gobernadores de los bancos centrales los que más insisten en las reformas laborales, para ocultar a la opinión pública las malas prácticas financieras. Además, hemos de resaltar que en la teoría dominante todo mercado tiene una oferta y una demanda; de manera que, en los mercados de trabajo, son los asalariados y autónomos los que ofrecen, mientras la demanda es la que ‘crea’ puestos de trabajo. Y ahí está el elemento ideológico clave. Todo el énfasis, toda la ‘culpa’ la desplazan hacia la oferta de los trabajadores y su productividad, mientras se pasa de puntillas por la demanda empresarial, y su papel básico en la creación en cantidad y calidad de los puestos de trabajo.

Su primera versión (Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero) se dictó unilateralmente apenas unos días después de que sindicatos y patronal aprobasen el *II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva* (AENC 2012-2014; Resolución de 30 de enero de 2012), por el que en un ejercicio de responsabilidad, autonomía y autorregulación se comprometían con medidas de moderación salarial pactada, flexibilidad interna y descentralización controlada del sistema de negociación, en defensa del empleo y de la cohesión social.

En la exposición de motivos de la Ley, en su inicio, se afirma que “La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español”. Este mismo hilo argumental se repite a lo largo del texto legislativo: la destrucción de empleo, las cifras de paro, el desempleo de larga duración o la elevada temporalidad son problemas que se manifiestan en toda su agudeza por la “insostenibilidad del modelo laboral español”, sin que en ningún momento se haga mención alguna al modelo productivo, a la estructura empresarial, a la cultura y a los modelos de gestión empresarial dominantes, o a las políticas de empleo y a las políticas económicas y fiscales con incidencia en el mercado laboral que, desde el gobierno, se llevan a cabo. Es como si el mercado laboral se construyera sobre sí mismo, fuera independiente y sin ninguna conexión con la actividad económica sobre la que se sustenta.

Más allá de la retórica contenida en la exposición de motivos de la ley, ¿se ajusta dicha reforma a las necesidades del mercado laboral, de las empresas y de la sociedad en su conjunto? En los años transcurridos desde la aprobación de la reforma laboral de 2012 han aparecido diversos estudios sobre la misma. Ya en el año 2013 el IET dedico su Anuario a “Las reformas y el empleo”, con diversos artículos al respecto; y más re-

cientemente, entre otros, puede citarse a Cruces, Lago, Moreno, Rocha y Sanz (2016), que analizan el impacto de la reforma en la negociación colectiva, y a Pérez Amorós y Rojo Torrecillas (2016). Una reforma que ha sido considerada una “contrareforma” (Pérez Amorós, 2013) o clasista y antisindical (Baylos 2012), que persigue la desconstitucionalización del trabajo (Baylos 2013); una reforma, en definitiva, que se une a la espiral de verdaderas desregulaciones que se han sucedido desde el año 1984 (Fundación 1 de Mayo, 2014).

En este artículo nos centraremos en cómo la reforma laboral de 2012 acentúa determinados aspectos de debilidad del tejido productivo español e impacta con rotundidad en su mercado laboral. En otras palabras, la reforma laboral de 2012 nos aleja, no sólo de una economía basada en los procedimientos de democracia industrial, sino de los mínimos atributos de regulación y de protección social; y, al mismo tiempo refuerza una cultura empresarial basada en los bajos costes laborales y en la utilización arbitraria y autoritaria de la mano de obra; asimismo, aumenta los espacios de atipicidad en las relaciones contractuales y de empleo. En definitiva, la reforma laboral favorece un entorno de mayores desigualdades, en una perspectiva que aleja España de la tan nombrada sociedad del conocimiento. Frente a este objetivo, sin embargo, se agita el fantasma-realidad de la automatización de los procesos, aunque en el mundo real, allá donde el uso de la mano de obra es intensivo, no sólo hay robots, sino que también se ponen en marcha mecanismos de subcontratación, externalización, deslocalización, ingenios multiservicios o se esconden bajo ropajes comunitarios y cooperativos (o colaborativos) monstruos multinacionales.

1. Qué empleo y con qué características

Recordemos que los autores de la reforma laboral de 2012 no hacen ninguna mención al modelo productivo español. Tampoco se hace referencia alguna al tipo de empleo que se generó en los años de expansión previos a la crisis. Recordemos asimismo que, en tan sólo cinco años, entre los años 2003 y 2007, el número de personas con empleo en España pasó de 17 a 20,7 millones. Este fue, sin duda, un crecimiento muy importante en tan breve plazo de tiempo. Sin embargo, si se mira en detalle el tipo de empleo que se generó en dichos años, se constata que hasta el 52% de dicho aumento se concentró en tan sólo cuatro actividades económicas: en construcción (que retuvo el 19% del aumento del empleo), en comercio (un 16,1%), en hostelería (un 9,3%) y en empleo doméstico (un 7,4%). Otro 13,5% del aumento del empleo se concentró dentro del apartado de “otras actividades empresariales”, que incluye un abanico que va desde servicios de consultoría, servicios técnicos,

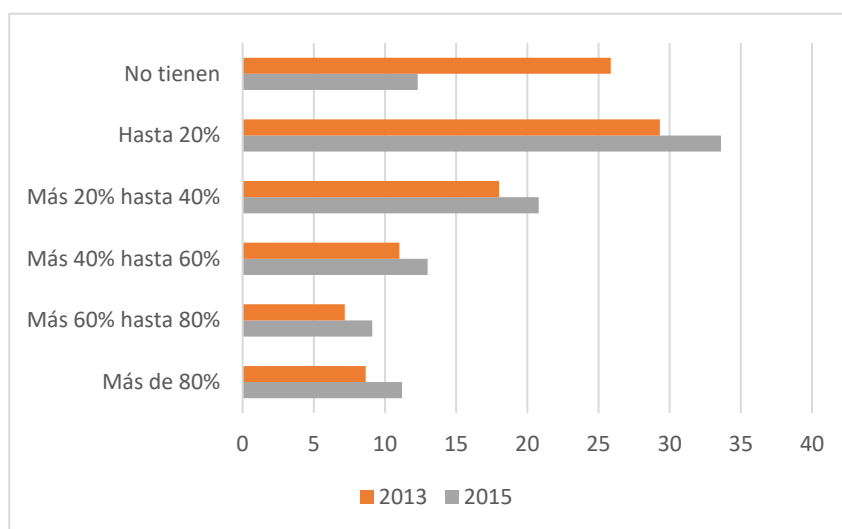
servicios de empleo, investigación, vigilancia, publicidad, limpieza industrial. Otro 17% de aumento del empleo se repartió en proporciones bastante similares, entre administraciones públicas, sanidad y educación. El empleo en la industria manufacturera apenas representó el 1,3% del empleo creado en dichos años. No puede decirse, pues, que el crecimiento económico en España previo a la crisis encaminara el país hacia un modelo de sociedad del conocimiento. Los datos sobre el empleo generado durante la etapa de auge apuntan todo lo contrario.

Como es sabido, en los años de crisis, hasta finales de 2013 se destruye una parte importante del empleo en la construcción, también en la industria manufacturera y en el comercio, por este orden. A partir de 2013 y hasta finales de 2016 la economía española vuelve a crear empleo en términos netos, con algunos cambios con respecto a la evolución en los inicios del presente siglo. La construcción promueve de nuevo empleo, pero a un ritmo más moderado que en los años previos a la crisis; el comercio recupera los niveles precedentes de creación de empleo y se dispara enormemente el empleo en hostelería, más en servicios de restauración que en alojamientos. Aumenta, aunque más moderadamente, el empleo en educación y actividades sanitarias, no así en administraciones públicas, afectadas por las políticas de austeridad, y la industria manufacturera recupera sólo una cuarta parte del empleo destruido en los seis años precedentes de crisis económica.

Resultado de esta evolución es que España finaliza el año 2016 siendo plenamente una sociedad de servicios, dado que las actividades relacionadas concentran el 75,8% del empleo; otro 4,4% se ubica en la agricultura, un 12,6% en la industria y un 5,8% en la construcción. Sin embargo, debe destacarse que uno de cada tres empleos de los servicios corresponde a actividades de comercio y de hostelería. El empleo en las administraciones públicas no llega a suponer el 7% del de los servicios, mientras apenas un 12,3% se reparte entre educación y actividades sanitarias. Se trata, pues, de una estructura productiva altamente especializada en determinadas actividades (comercio y de hostelería) con una elevada estacionalidad y caracterizadas por sus escasas inversiones y una utilización intensiva de la mano de obra, con condiciones de empleo deficientes. Así lo resalta el informe de la OCDE (2017: 8) cuando pone de manifiesto que “la asignación del capital hacia empresas de baja productividad y la escasez de inversión en innovación han lastrado la productividad”.

La reforma laboral auspiciada por el gobierno del PP de 2012, con el apoyo de CiU, incide plenamente en ese contexto, favoreciendo un tipo de crecimiento con muchos elementos de continuidad respecto del que abocó el país a la última gran crisis. En todo caso, en términos de empleo, como se ha visto, las actividades

Gráfico 1. Distribución de las empresas según intensidad de uso de la contratación temporal



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015.

industriales retroceden y parte del crecimiento precedente de la construcción es sustituido por el sector de la hostelería. En otras palabras, se consolida una estructura empresarial de pequeñas y muy pequeñas empresas, por una parte, y de precariedad en el empleo, por otra. Del minifundismo empresarial da cuenta que en el año 2016 hasta un 62% de las empresas con asalariados no dispone de más de dos o un 82,2% más de cinco, o el hecho de no llegar al 10% las que cuentan con 10 o más asalariados. Además, las más pequeñas son las que más han crecido, en números absolutos, desde la implantación de la reforma laboral de 2012 (INE-DIRCE, 2017).

Si, según la exposición de motivos de la reforma, ésta persigue una reducción de la tasa de temporalidad, los resultados son los opuestos: desde finales de 2012 hasta finales de 2016 la contratación temporal no ha dejado de aumentar, pasando del 22,8% al 26,5%. De hecho, a lo largo de esos cuatro años, el empleo asalariado en España ha aumentado en poco más de un millón de efectivos, pero tres de cada cuatro nuevos empleos netos se ajustan a un contrato temporal. Una temporalidad que afecta algo más a las mujeres que a los hombres, y aflige muy especialmente a los jóvenes, aunque debe destacarse que esta modalidad contractual se expande entre todo el abanico de edades. Resulta muy significativo del elevado nivel de inseguridad en el empleo el hecho que cerca de la mitad de quienes disponen de un contrato temporal desconozcan la duración del mismo.

Entre 2013 y 2015 se ha reducido la proporción de empresas que recurren a la contratación temporal (gráfico 1), al tiempo que aumenta la intensidad de su uso en todos los tamaños de empresa y en todos los sectores de actividad, conforme reconoce la Encuesta Anual Laboral (EAL), siendo la temporalidad especialmente elevada en construcción y en actividades administrativas y servicios auxiliares, en ambos sectores con una media superior al 45% de trabajadores temporales.

Del mismo modo, en 2016 y en términos absolutos, se registraron 18.265.692 contratos temporales (tabla 1), una cuarta parte de los cuales no superaba la semana de

Tabla 1. Contratación laboral (2007-2016) según tipo de contrato

Año	Total contratos	Indefinidos		Temporales	
		Núm.	%	Núm.	%
2007	18.621.100	2.220.400	11,9	16.401.700	88,1
2008	16.601.200	1.902.600	11,5	14.698.600	88,5
2009	14.021.800	1.312.400	9,4	12.709.400	90,6
2010	14.417.200	1.228.200	8,5	13.188.900	91,5
2011	14.433.300	1.110.200	7,7	13.323.100	92,3
2012	14.241.000	1.423.000	10,1	12.808.000	89,9
2013	14.792.600	1.134.900	7,7	13.657.700	92,3
2014	16.727.100	1.350.300	8,1	15.376.800	91,9
2015	18.576.300	1.509.200	8,2	17.067.100	91,8
2016	19.979.000	1.713.300	8,6	18.265.500	91,4

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017a

duración, siendo la media de 50 días, lo que supone una reducción del veinte por ciento desde la aplicación de la reforma laboral. Todo ello sitúa a nuestro país en el segundo puesto de la OCDE, tras Polonia, en tasas de empleo temporal. Una muestra más de que la reforma laboral no ha contribuido a favorecer transiciones, siquiera fuesen parciales, hacia la contratación estable.

Asimismo, el denominado “contrato de emprendedores” ha doblado prácticamente su peso desde la entrada en vigor de la reforma, pasando del 5,4% del total de contratos indefinidos en 2012 al 10,4% (177.572 en 2016). Se trata de una figura contractual, de perfiles marcadamente ideológicos, que ejemplifica bien la creciente flexibilización y vulnerabilidad de la contratación indefinida, puesto que al incorporar un año de período de prueba con coste de rescisión nulo resulta, en la práctica, un contrato temporal de un año, más barato y precario que cualquiera de las modalidades temporales vigentes, lo que provoca una creciente rotación en los empleos clasificados formalmente como indefinidos; de manera que de cada tres de los firmados en 2016, uno desapareció a lo largo del año.

Por su parte, el empleo a jornada parcial, que para el legislador “constituye una asignatura pendiente de nuestro mercado laboral” (BOE, 2012: Disposición general III), habría seguido aumentando hasta situarse en el 14,5% sobre el total a finales de 2016 (equivalente a 2.697.100 personas, de las que el 61,3% declaraba trabajar involuntariamente a jornada parcial), mientras que el número de quienes trabajan a tiempo completo disminuía en un 3,6%, generando así el efecto estadístico de una fuerte recuperación del mercado de trabajo, puesto que en los registros oficiales cuenta igual un puesto de trabajo de 10 horas semanales que otro de 40. Esta modalidad contractual presenta un claro sesgo de

género, triplicando su presencia entre las mujeres (25,8%) respecto de los hombres (8,2%).

Resulta evidente, pues, que la tasa de paro no puede operar por sí sola como único indicador de la calidad del mercado de trabajo, por lo que se requiere de otros índices sintéticos, como el de *vulnerabilidad laboral* (tabla 2) que mide la relación entre el conjunto de trabajadores en situación de precariedad laboral (suma de aquellos que se hallan ocupados en empleos precarios —temporales y/o a jornada parcial—, y de los que se hallan en situación de desempleo) y la totalidad de trabajadores (suma de asalariados ocupados y parados) (Prieto y Pérez de Guzmán, 2015).

Aplicada al período 2008-2016, la evolución de dicho índice apunta a dos características importantes de la precariedad laboral en España, que las últimas reformas laborales no han hecho sino agravar. La primera es que dicha vulnerabilidad laboral aumenta en más de ocho puntos porcentuales durante la fase más dura de la crisis y, por otra parte, lo hace desde niveles mucho más elevados que la media europea.

Especialmente significativo resulta, asimismo, el impacto de la crisis y la reforma laboral sobre la salud y la seguridad de los asalariados, el 37% de los cuales declara estar expuesto a riesgos en el desarrollo de su actividad, según la última *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017b), habiendo aumentado dicho porcentaje en diez puntos durante los últimos años, en paralelo al incremento de la precariedad contractual y la contracción de las políticas públicas y empresariales en materia de salud laboral (formación, cambio organizativo, inspección), quebrando con ello la línea descendente inaugu-

Tabla 2. Índice de vulnerabilidad laboral en la UE y España

	Unión Europea-28		España	
	Núm.*	Índice	Núm.*	Índice
2008	81.118	34,4	9.865,3	50,1
2009	84.636	35,8	10.396,3	51,8
2010	87.039	37,0	10.704,3	52,8
2011	87.887	37,4	11.201,3	54,8
2012	90.080	38,1	11.570,5	56,9
2013	91.761	38,7	11.708,1	58,4
2014	91.382	38,4	11.482,4	57,6
2015	90.640	38,1	11.164,1	56,5
2016	n.d.	n.d.	10.868,3	55,4

(*) En miles de personas

Fuente: Elaboración propia a partir de las bases de datos del Labor Force Survey de Eurostat y la EPA del INE

rada por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Los datos oficiales sitúan en 2012 el punto de inflexión de dicha tendencia, con un total de 471.223 accidentes de trabajo con baja laboral, incrementándose desde entonces hasta alcanzar la cifra de 555.722 en 2016, lo que medido en términos de tasa de incidencia (número de accidentes por cada 100.000 trabajadores) equivale a un aumento del 15,9% (tabla 3), describiendo una tendencia radicalmente opuesta a la de la Unión Europea cuya tasa es prácticamente la mitad de la española y ha seguido reduciéndose durante estos años.

El empleo juvenil también centra la atención del texto de la reforma laboral, ya que argumenta que “la destrucción de empleo ha sido más intensa en ciertos colectivos, especialmente los jóvenes, dado que la tasa de paro entre los menores de 25 años alcanza casi el 50%” (BOE, 2012: Disposición general I). A este fin la Ley incluye diversas medidas con las cuales considera se favorecerá “la contratación indefinida” de los jóvenes (BOE, 2012 Disposición general II), quienes están sufriendo con mayor intensidad las consecuencias negativas de la crisis económica. Sin embargo, los datos muestran nuevamente el fracaso de las medidas adoptadas. De finales de 2012 a finales de 2016 el empleo juvenil no sólo desciende, pues el empleo de menores de 29 años se ha reducido en un 1,5%, sino que la tasa de temporalidad ha pasado del 47% al 57%, y eso sí, la tasa de desempleo se ha reducido del 42% al 32%. En definitiva, menos empleo juvenil y sobre todo menos desempleo por reducción de la población activa joven, y empeoramiento de las condiciones de empleo.

El desempleo de larga duración también entra en las consideraciones del legislador de la reforma laboral de 2012, que destaca como “en España es también más elevado que en otros países y cuenta con un doble impacto negativo” (BOE, 2012; Disposición general I). Tampoco los datos son positivos al respecto, pues, aunque el desempleo de larga duración, de más de un año, se ha reducido, sobre todo el de más un año, no lo hace tanto el de más de dos en desempleo de muy larga duración y, por ello, aumenta su incidencia en el conjunto del desempleo: si a finales de 2012 el 32,1% de los desempleados eran de larga duración, a finales de 2016 suponen en 41,5%, lo que indica un enquistamiento en el desempleo para muchas personas, especialmente de edades avanzadas. Para muchos desempleados de larga duración su salida del desempleo no ha sido tanto encontrar un empleo como pasar a la inactividad, en los términos utilizados por las estadísticas de empleo.

Todo lo cual redundará en una degradación en la calidad del trabajo que la desigual recuperación en términos cuantitativos no logra compensar; lo que, junto a la pérdida de poder adquisitivo de los salarios y el incre-

Tabla 3. Tasa de incidencia de siniestralidad laboral, 2012-2016

Año	España	Unión Europea
2012	2.948,9	1.723,3
2013	3.009,2	1.701,8
2014	3.111,3	1.647,1
2015	3.252,0	1.569,3
2016	3.364,0	1.521,8*
Variación en % 2012-2016	+14,7	-11,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo (2016) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017c) y de Health and Safety Work de Eurostat

mento de los precios de los servicios básicos (ahora gestionados por oligopolios), genera crecientes niveles de pobreza y exclusión social.

La publicación por el INE (2014) del nuevo Índice de Precios del Trabajo (IPT) demuestra que entre 2008 y 2014 los salarios disminuyeron en un 0,7%, mientras que los precios aumentaban, especialmente a partir de 2012, hasta un 8,5%, lo que supone una pérdida de poder adquisitivo durante dicho período del 9,2%. Se trata, con todo, de una devaluación salarial no homogénea, sino que habría perjudicado más a los trabajadores con menores ingresos, bien de manera directa por modificación a la baja de sus condiciones retributivas, o bien como resultado indirecto de la transformación de su contrato (de permanente a temporal, o de jornada completa a parcial).

De la explotación por deciles salariales de la encuesta de población activa (INE, s/f; 2016a) correspondiente al período 2011-2015 se desprende que el 10% de trabajadores con menor nivel de retribución han visto reducido sus salarios en un 12,4%, el segundo decil habría perdido un 7% y el tercero un 5,4%, mientras que en el otro extremo los asalariados con mayores ingresos habrían visto incrementado sus salarios en un 4,9%.

Además de incrementar la desigualdad intra-salarial, la reforma laboral ha modificado la distribución de la renta primaria entre trabajo y capital: mientras la remuneración de los asalariados disminuyó entre 2011 y 2016 en 12.300 millones de euros, equivalente a un 2,3%, el excedente empresarial aumentaba en 17.500 millones (+3,9%), contrariamente a la evolución media de la Unión Europea, donde los salarios crecieron por encima de los beneficios empresariales.

La devaluación salarial y la precarización de las condiciones de trabajo que, como acabamos de comprobar, han sido agravadas cuando no deliberadamente provocadas por las sucesivas reformas laborales, fomentan una recuperación desigualmente repartida y un modelo

Tabla 4. Expedientes de regulación de empleo (2008–2016)

Año	Empresas	Trabajadores afectados			TOTAL
		Despidos colectivos	Suspensión contrato	Reducción Jornada	
2008	6.249	40.572	104.841	2.675	148.088
2009	19.434	63.476	465.215	20.591	549.282
2010	17.269	52.534	211.942	38.270	302.746
2011	21.168	67.981	215.012	60.636	343.629
2012	27.570	82.876	300.713	99.724	483.313
2013	21.228	70.351	234.116	75.505	379.972
2014	10.637	35.875	92.234	31.457	159.566
2015	5.675	24.572	62.298	13.652	100.522
2016	3.999	24.348	53.658	8.570	86.576
Total	133.229	462.585	1.740.029	351.080	2.553.694

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017d

de crecimiento que, reiterando errores del pasado, se desarrolla en torno a actividades poco productivas, de bajo valor añadido y basadas en estrategias de uso intensivo de la mano de obra y de reducción de los costes laborales.

En consecuencia, las debilidades que siguen afectando al modelo económico español no cabe imputarlas exclusivamente a la estructura productiva, ni a los factores institucionales o normativos, sino que se hace necesario situar en el centro del debate los factores negativos derivados de un modelo generalizado de gestión empresarial, mayoritariamente orientada a la competencia vía reducción de costes y precios, en detrimento de factores como la innovación, la calidad y la diferenciación de productos y servicios, o bien en la internacionalización y la cualificación de los recursos humanos.

Si uno de los objetivos explícitos de la reforma laboral de 2012 era “incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo” (BOE, 2012: Disposición general II), los resultados son bien distintos. Si en el año 2013 hasta un 27% de las empresas contestaban afirmativamente haber aplicado alguna medida de flexibilidad interna, en 2015 sólo recurren a ello un 20,7% de las empresas (Encuesta Anual Laboral; Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015). El recurso a la movilidad interna es más usual conforme mayor es la plantilla de la empresa; sin embargo, para todos los tamaños de empresa se reduce el recurso a la flexibilidad interna, si bien aumenta la proporción de empresas que recurren a este tipo de medidas sin acuerdo con los trabajadores o con sus representantes; una situación posiblemente facilitada

por las mayores facultades de decisión unilateral que la reforma laboral concedió a los empresarios.

En realidad, la mayoría de las empresas se han limitado a aplicar medidas que ya existían antes de la reforma, básicamente las reducciones de jornada y las suspensiones de contratos a través de los expedientes de regulación de empleo (ERE) (tabla 4), además de aprovechar las nuevas facilidades para el despido que ésta les ofrecía, ignorando en la práctica los mecanismos de flexibilidad interna propuestos por el AENC. Si en 2009 los despidos colectivos representaban el 11,5% del total de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo, dicho porcentaje aumentó a partir de la aplicación de la reforma hasta alcanzar el 28,1% en 2016. Estos datos ponen de manifiesto las facilidades flexibilizadoras incorporadas por dicha normativa (eliminación de la autorización administrativa para los despidos colectivos y de la acreditación de pérdidas para justificar la extinción, siendo suficiente la simple reducción de ventas durante tres trimestres consecutivos), lo que permiten un uso abusivo de dichos mecanismos de regulación.

La EAL de 2015 demuestra, asimismo, el fracaso de la reforma laboral respecto de su objetivo teórico de contribuir al cambio en el modelo de ajuste empresarial ante las oscilaciones del mercado, por cuanto las respuestas aportadas representan la reiteración de las más viejas prácticas al respecto: ante una hipotética caída de su actividad en el futuro, el 58% de las empresas optaría por reducir sus costes laborales de la misma forma que hasta ahora, despidiendo a sus trabajadores temporales.

La precariedad contractual sería también la variable de ajuste dominante en la hipótesis opuesta, la del aumen-

to relevante y duradero de la demanda, cuya consecuencia es que el 48% de las empresas se limitan a contratar eventuales, acompañando dicha medida, en un 14% de los casos, con un aumento de las horas de trabajo o de la subcontratación, Sólo un 36% de los encuestados optaría por contratos indefinidos.

Así pues, los datos de la EAL vienen a confirmar las críticas del movimiento sindical a la reforma laboral, poniendo en evidencia que el Gobierno facilitó la vía de ajuste a través del despido y dejó en manos de las empresas todo el poder de decisión para aplicarlo. En este contexto, las empresas optaron por la vía más fácil y rápida: reducir sus plantillas, con el resultado de una mayor destrucción de empleo de la que se hubiera dado de aplicarse un modelo más equilibrado en el reparto de los costes de la crisis entre trabajo y capital, en la línea de lo pactado en el AENC que apostaba por utilizar prioritariamente las medidas de flexibilidad interna. Y, lo que es todavía peor, la EAL demuestra que este modelo de ajuste vía empleo es el que aplicarían en el caso de una nueva recesión de tal forma que, de no derogarse la actual normativa, se volvería a destruir empleo con gran intensidad y rapidez ante cualquier recaída en la actividad productiva de las empresas (Cruces et al., 2016).

2. La negociación colectiva

En materia de negociación colectiva la reforma laboral de 2012 aborda tres grandes aspectos: se da prioridad al convenio colectivo de empresa, según afirman los legisladores “al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa” (BOE, 2012: Disposición general IV); se abren facilidades a la posibilidad de descuelgue o de inaplicación del convenio colectivo; y se limita la duración de la ultraactividad, para “adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa” (BOE, 2012: Disposición general IV). En este sentido venía presionando el *think tank* conservador Fedea, para quienes la descentralización de la negociación colectiva, la ultraactividad y el descuelgue o inaplicación del convenio eran medidas a llevar a cabo (García y Jansen 2015). También por parte de la CEOE se manifestaron en sentido parecido: “si hay un punto en el que las organizaciones empresariales hemos encontrado un mejor amparo dentro del nuevo marco legal, esa es la negociación colectiva, donde se potencia el convenio de empresa y el descuelgue de los convenios” (Lacasa 2013: 203). Aunque ello no sorprende, tras declaraciones como las de Rosell presidente de la CEOE (Cinco Días, 2016), en las que afirmaba que en el mercado laboral “hay que hacer que lo real sea legal”, esto es, regularizar algunas de las prácticas laborales

que realizan ahora las empresas y que en la actualidad no están permitidas por la ley.

En cuanto a la cobertura y estructura de la negociación colectiva, el impacto de la reforma ha sido desigual. En un primer momento, las facilidades para el descuelgue y la imposición de fecha de caducidad del contenido normativo de los convenios provocó un importante freno en el ritmo de negociación, con una pérdida de cobertura de empresas y trabajadores próxima al 15%, que se fue reduciendo a partir de mayo de 2013, por la firma del Acuerdo sobre ultra-actividad (comisión de seguimiento del II AENC), hasta situarse de nuevo en niveles similares a los de 2011, con tasas de cobertura en torno al 90% de la población asalariada del sector privado.

Respecto a la estructura del sistema, los datos sobre convenios colectivos registrados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social indican que ha habido un aumento de los convenios de empresa, de 3.234 en el año 2012 a 4.493 en 2015, aunque el número de trabajadores afectados por dichos convenios se reduce, de 925.700 a 846.900 en los mismos años, lo que significa que se ha reducido el tamaño medio de las empresas que optan por este tipo de convenio, de 286 trabajadores de media en 2012 a 188 en 2015, lo que contrasta con el aumento de trabajadores adscritos a convenios sectoriales, que entre los mismos años pasan de 9,17 millones a 9,38 millones.

Las inaplicaciones o descuelgues del convenio colectivo han sufrido una evolución similar, de modo que de 2013 a 2016 año a año se han ido reduciendo tanto el número de inaplicaciones, como de empresas afectadas, y muy especialmente de trabajadores de dichas empresas (tabla 5), lo que significa que se ha reducido enormemente el tamaño de las empresas que recurren a esta posibilidad, en su gran mayoría pequeñas empresas. Y en todo caso, como se recoge en Martín Artiles y Alós (2016), la mayor parte de casos de inaplicaciones de convenio se han realizado a través de comisiones ad-hoc, en empresas sin representación sindical; unas comisiones ad-hoc en las que destacan la presencia de

Tabla 5. Inaplicaciones de convenio colectivo

	2013	2014	2015	2016
Número	2.512	2.073	1.437	1.326
Empresas afectadas	2.179	1.831	1.254	1.150
Trabajadores	159.550	66.203	43.173	32.064

Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2017

personas de confianza e incluso familiares de los propios empresarios.

Por su parte, la legislación sobre ultraactividad surtió sus efectos en el primer año de aplicación de la reforma, esto es 2013, pero a partir de entonces se ha ido reduciendo el número de convenios que introducen cláusulas limitadoras temporales. Así, si en el año 2013 el 38,6% de los convenios colectivos disponía la ultraactividad hasta la firma de un nuevo convenio, en el año 2016 ese porcentaje asciende al 59,6% (CCNCC 2017).

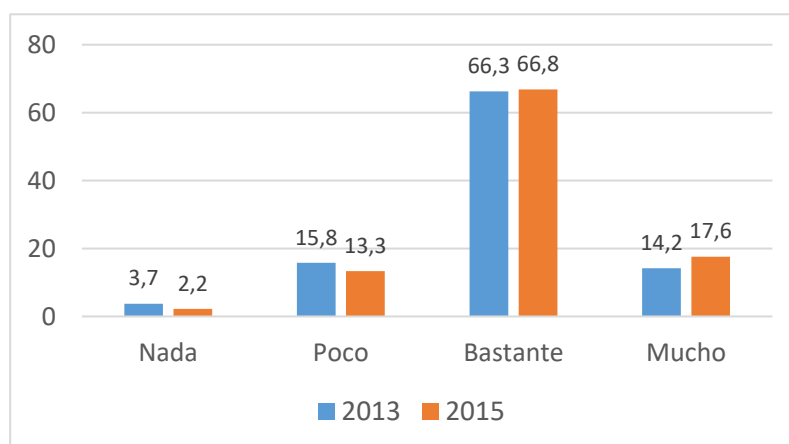
La realidad no parece concordar con las afirmaciones que justifican la reforma laboral, si nos atenemos a las opiniones empresariales recogidas en la Encuesta Anual Laboral. Así, en el año 2013 el 80,5% de las empresas manifestaba que el convenio colectivo de sector se adaptaba bastante o mucho a sus necesidades, una proporción que en 2016 se eleva al 84,4% (gráfico 2). Del mismo modo, no existen diferencias sensibles sobre la consideración del convenio colectivo sectorial según plantilla de la empresa, es decir, hay pocas diferencias entre las más pequeñas y las mayores en cuanto a valorar favorablemente los convenios de sector. Asimismo, tampoco se aprecian notables diferencias entre empresas según sector de actividad.

De estos datos parecería que los partidos conservadores han legislado para una proporción reducida de empresas o empresarios. Y en todo caso, queda al descubierto la falsedad de la afirmación que sustenta la exposición de motivos de la Ley 3/2013 de que la regulación precedente de la negociación colectiva constituía un “obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa” (BOE, 2012: Disposición general IV).

Las informaciones precedentes muestran claramente el carácter ideológico, no fundamentado en hechos, de la justificación de la reforma laboral de 2012. Asimismo, ponen al descubierto las pretensiones de ciertos sectores conservadores, ya sean *think tanks* u organizaciones empresariales, en sus campañas para presionar al gobierno. Por todo ello es legítimo preguntarse por la legitimidad de los primeros y la representatividad de las segundas. En el caso de Fedea (2009), muy vinculada al IBEX-35, cabe recordar como ya en su *Manifiesto de los 100*, publicado en marzo de 2009 y auténtica hoja de ruta de todo este proceso, reconocía que la crisis económica no tiene un origen laboral. Y, no obstante, reclamaba una profunda desregulación del mercado de trabajo, ignorando deliberadamente que se trata de un mercado derivado de otros (productivo, financiero) cuyas responsabilidades omiten y que, como institución social no puede regirse sólo por la lógica mercantil, sino que debe incorporar una regulación protectora y garantista, la misma que con tales medidas se proponía dismantelar.

En el caso de CEOE y de las organizaciones empresariales, es necesario constatar que apenas una de cada cuatro empresas de más de 5 o más trabajadores está asociada a una organización empresarial en el año 2015, una proporción que ha descendido en cerca de 4 puntos en apenas dos años (8,5% en 2013, todo ello según datos de la Encuesta Anual Laboral; Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017b). La afiliación empresarial es más elevada en la industria y en transporte y almacenamiento, y es especialmente baja en los diversos servicios (actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares; y actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios); también es más elevada en las grandes empresas que entre las pequeñas. Evidente-

Gráfico 2. Grado de adaptación del convenio colectivo a las necesidades de la empresa. (sólo empresas con convenio de sector)



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017e.

mente, que una empresa no esté afiliada a una organización empresarial no significa que no se identifique o no sienta simpatías con la misma; pero lo que parece indudable es que, en determinados aspectos, como la descentralización de la negociación colectiva, que han sido bandera de organizaciones empresariales como la CEOE, hay un fuerte disenso entre estas organizaciones empresariales y las empresas a las que dicen representar. No estaría de más que el gobierno y los partidos conservadores que dieron vida a la Ley 3/2013 hubieran tenido en cuenta las opiniones empresariales, más allá de las presiones que les podían llegar desde sectores organizados o hegemónicos del empresariado.

3. Pobreza y desigualdades

La resultante de este proceso de *crecimiento excluyente*, como lo califica el último informe sobre España de la OCDE (2017), es un dramático incremento de la desigualdad, la pobreza y la exclusión social, que alcanzan en nuestro país uno de los niveles más altos de la Unión Europea (Comisión Europea, 2017).

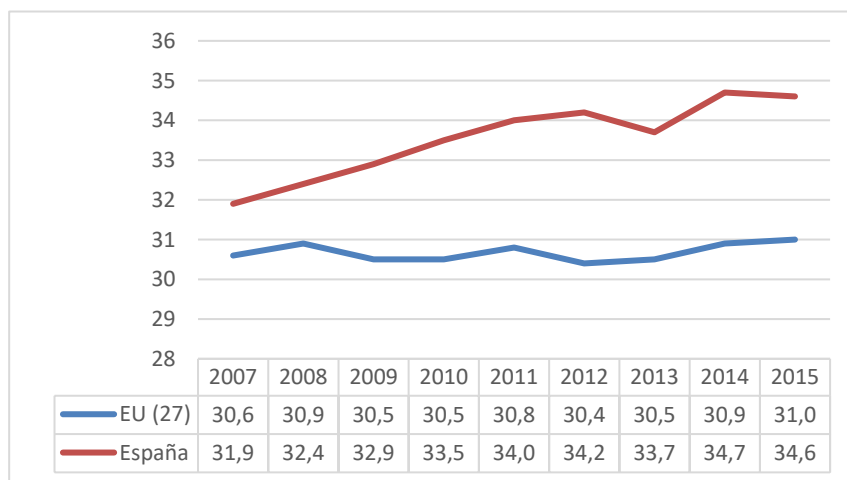
En el primer caso, los indicadores disponibles, ponen de manifiesto el crecimiento de la desigualdad durante la crisis y, especialmente, a partir de la reforma laboral. El indicador 80/20 mide la distancia entre el 20% de la población con más ingresos y el 20% con menos y su evolución entre 2007 y 2015 (último año del que se dispone de datos consolidados) pone de manifiesto un grave deterioro (+ 1,4 puntos) en nuestro país, de manera que la distancia entre la renta obtenida por el 20% más rico y la del 20% más pobre habría pasado de 5,5 a 6,9 veces superior.

Según datos de Eurostat (2017) sólo nos superan en desigualdad de la ratio 80/20, Serbia (9), Rumania (8,3) y Lituania (7,5), lo que no se corresponde con el nivel de desarrollo económico y social que se supone a nuestro país en el entorno europeo. Por otra parte, el índice de Gini (*gráfico 3*), que mide las variaciones entre mínima y máxima desigualdad, habría pasado del 31,9 en 2007 al 34,6 en 2015 siendo España uno de los países en que más habrían aumentado las desigualdades en el período de referencia.

Desde el inicio de la crisis en 2008, el índice de Gini apenas ha experimentado una variación de 0,1 puntos en el conjunto de la UE-27, mientras que en España se ha incrementado en 2,2 puntos, muy por encima de países como Portugal (que incluso ha logrado reducir ese indicador de desigualdad), Grecia o Italia, países que han padecido la crisis con una intensidad similar, o incluso superior, a la española, lo que evidencia que el incremento de las desigualdades no es una consecuencia inevitable de una situación de crisis, sino de las políticas que se aplican para la gestión de la misma.

Este deterioro en la distribución de la renta ha ido parejo a una brusca caída en los niveles de vida, tal y como se desprende de la última *Encuesta de Condiciones de Vida* (ECV) realizada por el INE (2016b), según la cual la renta disponible de los hogares cayó en promedio un 13,2% entre 2009 y 2015 en términos nominales, pasando de 30.045 a 26.092 euros de media, y el descenso no sólo se habría producido en la fase más dura de la crisis sino que ha continuado pese a la recuperación macroeconómica iniciada en 2014, convirtiendo la pobreza en un problema sistémico que se estaría cronificando, como efecto de la desigualdad

Gráfico 3. Índice de Gini, España y UE de 2007 a 2015



Fuente: EUROSTAT, 2017

estructural y pese a los cambios recientes en las macromagnitudes económicas (AEDYGS, 2017).

Según un reciente informe del Consejo Económico y Social (CES, 2017) nuestro país es uno de los que registra mayores niveles de pobreza. Atendiendo al indicador europeo AROPE que mide el grado de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social ante situaciones de bajos ingresos, baja intensidad laboral y privación material severa, el 28,6% de la población española se encontraba en esta situación a finales de 2015 (último dato disponible), 3,9 puntos por encima de los registrados al inicio de la crisis y distanciándose cada vez más de la media de la Unión Europea, situada en 23,7%; siendo nuestro país el que ha sufrido mayores incrementos de este indicador.

Como indicador de la baja calidad del empleo generado en los últimos años de lenta recuperación resulta especialmente significativo el volumen creciente de trabajadores pobres que alcanzaba, a finales de 2015, el 13,1% del total de los asalariados, superior en casi cinco puntos a la media europea.

Aunque no puede achacarse por completo a la reforma laboral de 2012, la Encuesta de Condiciones de Vida, del INE, destaca que desde el año 2012 hasta 2015 (última Encuesta de Calidad de Vida; INE 2016b) en España ha habido un empeoramiento en las tasas de riesgo de pobreza y en la de riesgo de pobreza o exclusión social (ARPE) conforme a la Estrategia Europa 2020 (tabla 6). Y, curiosamente, como se observa en la tabla siguiente, el mayor aumento del riesgo de pobreza se ha dado entre las personas con empleo, es decir que afecta a personas ocupadas y que pese a su trabajo remunerado son pobres, y ahí sí podemos suponer que habrá incidido en una u otra medida la reforma laboral. Una pobreza que, ha aumentado “debido principalmente a la falta de empleo de calidad que proporcione

suficientes horas de trabajo remunerado y unos ingresos adecuados”, como pone de manifiesto el informe de la OCDE (2017: 8).

Sin duda, unos de los aspectos que explica la elevada tasa de pobreza en España, si se compara con otros países de la Unión Europea (OCDE 2017: 35), más allá del desempleo y de la precariedad del empleo, es la orientación regresiva que adquieren las transferencias públicas hacia la población. Como muestra el informe de la OCDE (2017: 37), el conjunto de transferencias públicas en España beneficia sobre todo a las rentas más altas; así es, pues el decil más alto recibe más de un 20% de las transferencias, mientras el decil más bajo no llega al 5% de las mismas. De ahí que el mismo informe recomiende “reforzar las ayudas sociales y conseguir empleos de calidad para un mayor número de personas”.

4. Conclusiones

La reforma laboral de 2012 se planteó sin consideración alguna al contexto en el cual se implantaba, más allá de las construcciones sociales interesadas, y no siempre acertadas, sobre el mercado laboral. Como hemos expuesto, respondió a una iniciativa de sectores conservadores, afines a la ideología ultraliberal, no a necesidades y reclamos que pudieran venir del ámbito del trabajo, ni tampoco de amplios sectores de la empresa, y por descontado, no procedieron de la supuesta apuesta por una sociedad del conocimiento. Recordemos que la inversión en I+D en España se ha reducido en un 11,4% entre 2008 y 2015, suponiendo este último año apenas el 1,22 en el 2015, según datos de la OCDE.

Hemos visto que la reforma laboral, muy en particular en lo que se refiere a la descentralización de la negociación colectiva, responde más a un apriorismo ideológico, que a una demanda surgida desde las empresas. En otros aspectos, la reforma laboral, contrariamente a la retórica que le quiere dar cobertura, ha contribuido a aumentar la temporalidad en el empleo y a su precarización, tampoco ha incidido positivamente en el acceso de los jóvenes al empleo, menos aún a buenos empleos. Resultado de todo ello es el agravamiento de las desigualdades e incluso el aumento de la pobreza en un periodo en el que se ha generado nuevo empleo. Es decir, la reforma acentúa algunas de las debilidades del mercado laboral español, esto es, la mala calidad de muchos empleos, la elevada rotación en el empleo para una parte importante de la población, las dificultades de inserción laboral y profesional de los jóvenes, las desigualdades arbitrarias en el empleo y el desaprovechamiento de la llamada generación con más estudios de la historia de nuestro país. En definitiva, una gran fragilidad y vulnerabilidad de las condiciones laborales

Tabla 6. Tasas de pobreza y exclusión social en España

	2012	2015	Variación (en puntos)
Tasa riesgo de pobreza (total)	20,4	22,3	1,9
Tasa riesgo de pobreza (ocupados)	11,7	14,1	2,4
Riesgo pobreza o exclusión social (total)	26,6	27,2	0,6
Riesgo pobreza o exclusión social (ocupados)	14,8	16,8	2,0

Fuente: INE, 2016b

que afectan al conjunto del empleo español, pues como apuntan Prieto, Arnal, Caprile y Potrony (2009: 219) “la probabilidad de una movilidad descendente afecta no sólo al empleo precario sino también a las situaciones de empleo ‘buenas’ o/y ‘decentes”.

La reforma laboral, pues, ha incidido en reforzar la cultura empresarial que Prieto et al. (2009) definen como jerárquica y tradicional. Una cultura basada en los bajos salarios y en los bajos costes laborales. El hecho de seguir las recomendaciones de los organismos internacionales (FMI, OCDE) y, especialmente de la Unión Europea (Comisión Europea, BCE), en esta política de degradación, no sólo del trabajo actual, sino también de los recursos humanos (o fuerza de trabajo) del futuro, hace sospechar sobre el relegamiento de España a una especie de reserva turística, lugar de descanso para jubilados del norte europeo, o paraíso sureño para jóvenes en busca de sol y fiesta. Resulta lamentable que gobiernos autonómicos o nacionales, organizaciones patronales, *think thanks*, *mass media* y una buena parte de la academia, aplaudan el mal realizado y reclamen más de lo mismo: división extrema de los trabajadores, palo y zanahoria. Por ahora ha vuelto el rentista, el aristócrata situado en el 10% de renta más alta, tengamos cuidado en no caer, no tan sólo en la servidumbre, sino en la esclavitud misma.

Referencias bibliográficas

- AEDYGS (2017): *Informe sobre el estado social de la nación*. Madrid: Asociación Estatal de Directores y Gerentes de Servicios Sociales. Disponible en www.mayoresudp.org/wp-content/uploads/2017/03/Informe-sobre-el-Estado-Social-de-la-Naci%C3%B3n.pdf [consulta 20/05/2017].
- Baylos, Antonio (2012): “Una reforma laboral “clasista”: anti-sindicalidad y desregulación en el RDL 3/2012”. *Sin Permiso*. Disponible en www.sinpermiso.info/textos/una-reforma-laboral-clasista-antisindicalidad-y-desregulacin-en-el-rdl-32012 [consulta 10/05/2017].
- Baylos, Antonio (2013): “La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012”. *Revista de Derecho Social*, 61, 19-41.
- BOE (2012). Resolución de 30 de enero de 2012 (BOE del 6 de febrero de 2012). Extraído de: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/06/pdfs/BOE-A-2012-1778.pdf> [consulta 15/04/2017].
- Cinco Días (2012) Rosell en el mercado laboral "hay que hacer que lo real sea legal" (21/12/2016) https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/12/21/economia/1482323141_245352.html [consulta 5/06/2017].
- Comisión Consultiva Nacional De Convenios Colectivos (2017): *Análisis sobre cláusulas de denuncia y ultraactividad de los convenios colectivos (datos a 31/12/2016)*. Disponible en: www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/CCNCC_Analisis_Ultractividad_y_Denuncia_diciembre2016.pdf [consulta 10/05/2017].
- Comisión Europea (2017): *Country Report Spain 2017*. Bruselas: Autor. Disponible en <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-report-spain-en.pdf> [consulta 22/05/2017].
- Consejo Económico y Social (2017) *Políticas públicas para combatir la pobreza en España*. Madrid: CES. Disponible en: www.ces.es/documents/10180/4509980/Inf0117.pdf [consulta 22/05/2017].
- Cruces Aguilera, Jesús; Lago Peñas, José Manuel; Moreno Preciado, Rita; Rocha Sánchez, Fernando; Sanz Berzal, Esmeralda (2016): *El impacto de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva (2013-2015)*. Madrid: Lefebvre El Derecho.
- Estadística de Accidentes de Trabajo (2016). Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat16/Resumen_resultados_ATR_2016.pdf [consulta 22/05/2017].
- EUROSTAT (2017) *Gini coefficient of equivalised disposable income - EU-SILC survey*. Bruselas. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di12 [consulta 14-09-2017].
- FEDEA (2009) *Propuesta para la reactivación laboral en España*. Madrid. http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=37 [consulta 15/02/2017].
- Fundación 1º de Mayo (2014): *34 reformas laborales. Análisis de su alcance y efectos. Menos ocupación, más desempleo, más precariedad laboral*. Madrid: Autor.
- García, J. Ignacio; Jansen, Marcel (2015): “Reforma laboral de 2012: ¿Qué sabemos de sus efectos y qué queda por hacer?”. *Fedea Policy Papers* Disponible en: <http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2015/04/FPP2015-04.pdf> [consulta 3/05/2017].
- Health and Safety Work. Bruselas, Eurostat (s/f). <http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/health-safety-work/data/database> [consulta 22/05/2017].
- International Labour Office (2016): *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO.
- Instituto Nacional de Estadística (s/f): *INEBase/Mercado laboral*. Madrid. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultado&idp=1254735976595 [consulta 22/05/2017].
- Instituto Nacional de Estadística (2014): *Índice de Precios al trabajo*. Madrid. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177027&menu=ultiDatos&idp=1254735976596 [Consulta 22/05/2017].

- Instituto Nacional de Estadística (2016a): *Encuesta de Población Activa*. Madrid.
<http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=2581&capsel=2662> [Consulta 22/05/2017].
- Instituto Nacional de Estadística (2016b): *Encuesta de Condiciones de Vida*. Madrid.
<http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=9958&L=0> [consulta 3/05/2017].
- Instituto Nacional de Estadística (2017): *Directorio Central de Empresas (DIRCE)*. Madrid.
<http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3953&L=0> [consulta 31/07/2017].
- Kalecki, Michal (2011): "Aspectos políticos del pleno empleo". *Revista de Economía Crítica*, 12, 214-222.
- Labour Force Survey. Bruselas EUROSTAT
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (consulta 22/05/2017).
- Lacasa, José María (2013): "La reforma laboral desde el punto de vista empresarial". *Boletín de Estudios Económicos*, 68 (209), 191-204.
- Martín Artilles, Antonio; Alós, Ramon (2016): "Continuidad y cambio después de la reforma de la negociación colectiva". En F. Pérez Amorós y E. Rojo Torrecillas (dirs.), *Balance de la reforma laboral de 2012* (pp. 121-148). Albacete, Bomarzo.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015): *Encuesta Anual Laboral*. Madrid.
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/EAL/welcome.htm> [consulta 26/05/2017].
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017a): *Servicio Público de Empleo Estatal, Estadística de Empleo*. Madrid [consulta 26/05/2017].
https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/empleo/datos/2017/enero.html [consulta 15/01/2017].
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017b). *Encuesta Anual Laboral*. Madrid
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/EAL/welcome.htm> [consulta 21/04/2017].
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017c): *Anuario de Estadísticas del Ministerio. Siniestralidad Laboral* Madrid.
<http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2016/index.htm> [consulta 21/04/2017].
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017d): *Anuario de Estadísticas del Ministerio. Estadística de Regulación de Empleo*. Madrid.
<https://expinterweb.empleo.gob.es/series/> [consulta 21/04/2017].
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017e): *Anuario de Estadísticas del Ministerio. Convenios Colectivos*. Madrid. <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/> [consulta 21/04/2017].
- OCDE (2017): *Estudios económicos de la OCDE: España*. OECD. Disponible en:
www.oecd.org/eco/surveys/Spain-2017-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf [consulta 5/10/2017].
- Pérez Amorós, Francisco (2013): "La contrarreforma laboral de 2012". *Anuario IET*, 1, 21-35 Disponible en:
<http://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v1-perez/8> [consulta 10/05/2017].
- Pérez Amorós, Francisco; Rojo Torrecillas, Eduardo (dirs.) (2016): *Balance de la reforma laboral de 2012*. Albacete: Bomarzo.
- Pérez, Claudi (2012, 9 de febrero): Guindos: "La reforma laboral será extremadamente agresiva". *El País*. Disponible en:
https://economia.elpais.com/economia/2012/02/09/actualidad/1328813960_314077.html [consulta 20/05/2017].
- Prieto, Carlos; Arnal, María; Caprile, María; Potrony, Jordi (2009): *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Prieto, Carlos; Pérez de Guzmán, Sofía (2015): "La precarización del empleo en el marco de la norma flexible-empresarial de empleo", en C. Torres (ed.) *España 2015. Situación social* (pp. 629-650). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.