



Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008

Prof. Sandalio Gómez
Ignacio Contreras
María Dolores Gracia



Cátedra SEAT
de Relaciones
Laborales

50th
ANNIVERSARY
IESE

Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008

Prof. Sandalio Gómez

Titular de la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, IESE

Ignacio Contreras

Asistente de investigación de la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, IESE

María Dolores Gracia

Asistente de Investigación de la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, IESE

Resumen

En este estudio se analiza el contenido y la eficacia de cada una de las reformas que se han producido en el Estatuto de los Trabajadores, desde su aprobación en 1980 hasta la actualidad y sus resultados en términos reales. Se comprueba que ninguna de las reformas estudiadas ha logrado conseguir de manera concluyente los objetivos que se proponían, lo que debe servir de experiencia antes de abordar una nueva Reforma.

El estudio contempla las repercusiones positivas y negativas que han tenido las distintas reformas laborales en el panorama de la contratación laboral, como impulsora de la creación de empleo y de la estabilidad y calidad del mismo. Así mismo, se proponen alternativas a una serie de temas claves; entre las que podemos destacar: la creación de un nuevo tipo de contrato estable, con duración e indemnizaciones pactadas previamente; el impulso de la formación que haga posible la movilidad funcional, la polivalencia y la adaptación a las nuevas tecnologías; medidas que faciliten la movilidad geográfica y la redefinición de los cauces del despido individual y colectivo que existen en la actualidad.

Introducción

1. Alcance y objetivos

El Estatuto de los Trabajadores constituye el fundamento y pilar básico que regula las relaciones laborales en España. Desde su promulgación en 1980, ha sufrido numerosas reformas, de las que destacaron con luz propia las que tuvieron lugar en la década de los noventa, concretamente la del año 1994 y la de 1997. En las reformas de los años 1984, 2001 y 2006 se abordaron aspectos muy concretos que aunque tuvieron incidencia en el mercado laboral, sus consecuencias no fueron tan relevantes. Con la perspectiva de los años y con los datos de que se dispone en la actualidad, en la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, nos hemos planteado comprobar el grado de eficacia real que estas reformas tuvieron y si alcanzaron los objetivos que se habían marcado.

La importancia de este estudio en los momentos actuales resulta mayor, dada la necesidad de abordar una nueva e importante reforma del marco laboral que nos ayude a afrontar la crisis económica actual y aporte las bases que permitan a España competir, en igualdad de condiciones, con el resto de países de la Unión Europea, en un mercado cada vez más globalizado.

El esquema de trabajo a seguir es el siguiente:

1. Situar cada reforma en el contexto económico en que se realizaron.
2. Presentar su contenido y los objetivos que pretendían alcanzar.
3. Analizar los resultados reales que se obtuvieron, a partir de la entrada en vigor de cada una de las reformas, de manera que se pueda comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos que se habían trazado.

2. Datos de contexto

Las características más destacadas de la realidad socioeconómica, en la década de los noventa, se pueden resumir en las siguientes:

1. El crecimiento del sector servicios, que alcanzó un 60% de la actividad económica del país.
2. El impacto de las nuevas tecnologías de la información, que modificó los procesos de información y decisión de las empresas.
3. Un alto y mantenido nivel de desempleo, que hasta finales de los noventa no empezó a descender.
4. Bajo nivel de productividad, que dificultó la competitividad de nuestras empresas en el mercado europeo.
5. Un elevado coste de la mano de obra, que favoreció, entre otros, el fenómeno de la deslocalización.
6. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, que empezaba a alcanzar, aunque con cierto desfase, los niveles europeos.
7. Un incremento espectacular de la inmigración.

8. El descenso del índice de natalidad, que junto al aumento de esperanza de vida, se traducían en una disminución de la población activa y un aumento de la pasiva, con los efectos perniciosos sobre los sistemas de protección social que de ello se derivaban.

3. Evolución legislativa de la contratación en España

El Estatuto de los Trabajadores, que se aprueba en el año 1980 de forma consensuada entre el Gobierno (UCD), el sindicato UGT y la CEOE (CC.OO., el otro gran sindicato a nivel nacional, queda al margen por voluntad propia), constituye el marco legal que regula las relaciones laborales en nuestro país. En el estatuto, que se compone de tres capítulos, se regulan los aspectos básicos de la relación laboral:

- La relación individual: Contiene los derechos y deberes básicos de empresarios y trabajadores; entre otros temas, se contemplan los distintos tipos de contratos y las vías de extinción, la movilidad funcional y geográfica, la jornada de trabajo y la calificación profesional. En resumen, regula los tres aspectos básicos de la relación laboral: inicio, desarrollo y extinción (primer capítulo).
- La relación colectiva de trabajo: Se define y regula la representación directa de los trabajadores, su elección, sus funciones y responsabilidades (segundo capítulo).
- Los convenios colectivos de trabajo: Se establece la normativa que regula los distintos tipos de negociación colectiva (tercer capítulo).

Como el objetivo de nuestro estudio se centra en las diferentes formas de contratación, vamos a detenernos a presentar y analizar el significado de cada uno de los diferentes tipos de contrato, según su redacción en 1980:

1. Contrato de obra o servicio determinado: Son aquellos contratos concebidos para la realización de una obra o la prestación de un servicio, determinados de antemano, con autonomía e independencia propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución es, en principio, de duración incierta –aunque limitada en el tiempo.
2. Contrato eventual o por circunstancias de la producción: Este contrato se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Debe identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.
3. Contrato de trabajo en prácticas: Pueden realizar un contrato de trabajo en prácticas quienes estuvieran en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquella, a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado. Su duración no podrá ser superior a doce meses en total. Si, posteriormente, se incorpora a la empresa en que hubiera realizado las prácticas, el tiempo de éstas se computará a efectos de antigüedad.
4. Contrato de formación: Los mayores de dieciséis años pueden ser contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años. Se aplica una reducción, sobre lo establecido en el correspondiente convenio colectivo, de la jornada de trabajo, del nivel retributivo y de la cotización a la Seguridad Social.

5. Contrato a tiempo parcial: El trabajador se entiende contratado a tiempo parcial cuando la duración de su jornada, durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, sea inferior a los dos tercios de la jornada legal de trabajo.
6. Contrato de relevo: Este tipo de contrato se realiza con un trabajador que esté inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o bien que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada. El objetivo de este contrato consiste en sustituir el tiempo del trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial por un trabajador en paro. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.
7. Contrato de interinidad: Su finalidad es la sustitución de trabajadores con derecho de reserva de su puesto de trabajo. El contrato de interinidad se podrá celebrar también para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción hasta su cobertura definitiva. Debe identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar su puesto.
8. Contrato de lanzamiento de nueva actividad: Se trata de contratos de trabajo de duración determinada durante el período de lanzamiento de una nueva actividad, producto o servicio; también se podrá realizar este tipo de contratos en empresas de nuevo establecimiento o en aquellas ya existentes que amplíen sus actividades como consecuencia del lanzamiento de una línea de producción o durante la apertura de un nuevo centro de trabajo.

4. Conceptos previos

Para clarificar algunos conceptos a los que se hace referencia a lo largo del estudio, a continuación se definen los más importantes y los que se van a utilizar con más frecuencia.

POBLACIÓN ACTIVA: Son aquellas personas de 16 años o más que, durante la semana anterior a aquella en que se realiza la entrevista, tienen un contrato de trabajo (ocupados), y los que, aunque no lo tengan, están disponibles y en disposición de incorporarse a un puesto de trabajo (parados). La suma de los ocupados más los parados constituyen la población activa.

POBLACIÓN OCUPADA: Son las personas de 16 años o más que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie; o quienes, teniendo trabajo, han estado temporalmente ausentes del mismo, por enfermedad, vacaciones, etc.

NÚMERO DE PARADOS: Existen dos formas de medición. Entre una y otra existen diferencias debido a la forma de cálculo.

- **Según el INEM:** Personas de 16 años o más que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Se considera que una persona busca empleo de forma activa si se da alguna de las siguientes circunstancias:
 - Ha estado en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo.

- Ha estado en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo.
 - Ha enviado una candidatura directamente a los empleadores.
 - Ha indagado a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos, etc.
 - Se ha anunciado o ha respondido a anuncios de periódicos.
 - Ha estudiado ofertas de empleo.
 - Ha participado en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación.
 - Personas que ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él.
- *Según la Encuesta de Población Activa:* Personas que están dispuestas a trabajar en el caso de que se le ofreciera un empleo, se hayan inscrito o no en las listas del INEM.

INACTIVOS: Recibe esta consideración la población de 16 años o más no incluida en las categorías anteriores, porque no muestran intención alguna de incorporarse al mercado de trabajo, ya sea porque no puedan o porque no quieran.

TASA DE PARO: Se obtiene al dividir el número de parados entre la población activa.

TASA DE ACTIVIDAD: Se obtiene al dividir el número de activos entre la población total.

TASA DE OCUPACIÓN: Se obtiene al dividir el número de ocupados entre la población total.

La fuente principal de la que se han extraído los datos que se van a utilizar en este estudio ha sido el «Anuario de Estadísticas Laborales» que cada año publica el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

II. Reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2006

A. PRIMERA REFORMA: AÑO 1984

1. Realidad laboral

La reforma laboral del año 1984 se articuló a través de una Ley promulgada el 2 de agosto, que se completó con un Real Decreto en octubre de ese mismo año. Conviene recordar el clima de inestabilidad laboral que existía en esos momentos en España, dada la elevada tasa de paro, que en el año 1984 se situaba en el 20,6%¹.

En la Tabla 1 se recogen datos sobre la población activa, parada y ocupada que pueden ayudar a comprender mejor la coyuntura laboral en España en 1984².

TABLA 1
ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS EN ESPAÑA. VALORES ABSOLUTOS EN MILES Y TASAS, 1984

	1984	
	Valores	Tasa
Activos	13.188,3	49,36%
Ocupados	10.472,2	38,96%
Parados	2.716,1	21,08%

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. Objetivos de la reforma

El elevado número de parados, superior a los 2.700.000, constituye un dato elocuente sobre cuál era la situación laboral en España. Por ello, el objetivo fundamental de esta reforma era «la creación del mayor número de puestos de trabajo posibles»³. Con el propósito de alcanzar este objetivo, se impulsa la contratación temporal, básicamente potenciando el contrato de fomento al empleo.

1. En el Anexo 1 se recoge la evolución de esta tasa desde 1986 hasta la actualidad.
2. En el Anexo 2 se recoge la evolución de estas variables desde 1986 hasta la actualidad.
3. Ley 32/1.984, preámbulo.

3. Reformas legales

Las novedades de esta reforma en materia de contratación fueron las siguientes:

1. El contrato de fomento al empleo: La "estrella" de esta reforma la constituye el impulso de esta modalidad de contrato. Se amplía el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, que decía: «Sólo será posible realizar este contrato a trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados, o quienes acceden al primer empleo»⁴. La nueva ley lo libera de toda restricción y lo amplía a cualquier trabajador desempleado, a la vez que suprime los topes de contratación fijados en función de la dimensión de la plantilla. Se podrá renovar cada seis meses durante un período no superior a tres años. Así pues, la nueva ley generaliza el contrato de fomento al empleo con el objetivo de reducir la elevada tasa de paro.
2. Contrato eventual por circunstancias de la producción: Se especifica la necesidad de expresar la causa exacta de la contratación y su duración.
3. El contrato de trabajo en prácticas: El plazo para que se pueda celebrar este tipo de contrato se amplía hasta los cuatro años después de la obtención del título.
4. Contrato de formación: Se amplía el límite de edad hasta los 20 años. En el caso de sufrir una minusvalía no se aplicará el límite de edad.
5. Contrato a tiempo parcial: En la redacción anterior se consideraba tiempo parcial a todo aquel que fuera inferior al habitual. Con esta reforma, «el trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad»⁵.
6. Contrato de lanzamiento de nueva actividad: A partir de esta reforma, este tipo de contrato puede renovarse cada tres meses, durante un plazo no superior a tres años.

4. Resultados

Como ya se ha apuntado, para medir la eficacia de las reformas nos fijaremos únicamente en la evolución del número de contratos, tomando como período de tiempo el que transcurre desde que se realiza esta reforma hasta que tiene lugar la siguiente; en este caso, desde el año 1985 hasta el año 1993. Se analizarán los datos sobre contratación en los años 1985, 1989 y 1993 para poder tener una perspectiva de la evolución que se produjo en el número de contratos durante todo el período. En la Tabla 2 se incluye el número de contratos temporales en términos absolutos y porcentuales.

4. Art. 17, Estatuto de los Trabajadores, 1980.

5. Ley 32/1984, art. 12.

La primera reflexión importante que se deduce del análisis de estos datos es que el número de contratos temporales realizados entre el año 1985 al 1993 aumentaron en casi dos millones en términos absolutos, pasando de 2.547.611 en 1985 a 4.432.547 en 1993, lo que supone un aumento del 73%. Si consideramos los cuatro primeros años (1985-1989), el incremento es todavía mayor, alcanzando la cifra de 5.099.927 contratos, lo que significa un incremento de algo más del 100%.

El pilar básico en el que se apoyó el aumento de la contratación temporal fue el contrato temporal de fomento al empleo. En la Tabla 2 se observa que su comportamiento es muy irregular a lo largo de todo el período: pasó de 432.175 contratos en 1984 a 1.100.371 contratos en 1989; en términos porcentuales supone un incremento del 154%. En los años siguientes, esta cifra disminuye debido, entre otras causas, a la profunda crisis económica que atravesó España a principios de los años noventa, combinado con que la duración de este contrato era de tres años, por lo que había margen de tiempo suficiente antes de seguir ampliando el número de contratos.

TABLA 2
CONTRATOS TEMPORALES REALIZADOS EN LOS AÑOS 1985, 1989 Y 1993 EN TÉRMINOS ABSOLUTOS (Y PORCENTUALES)

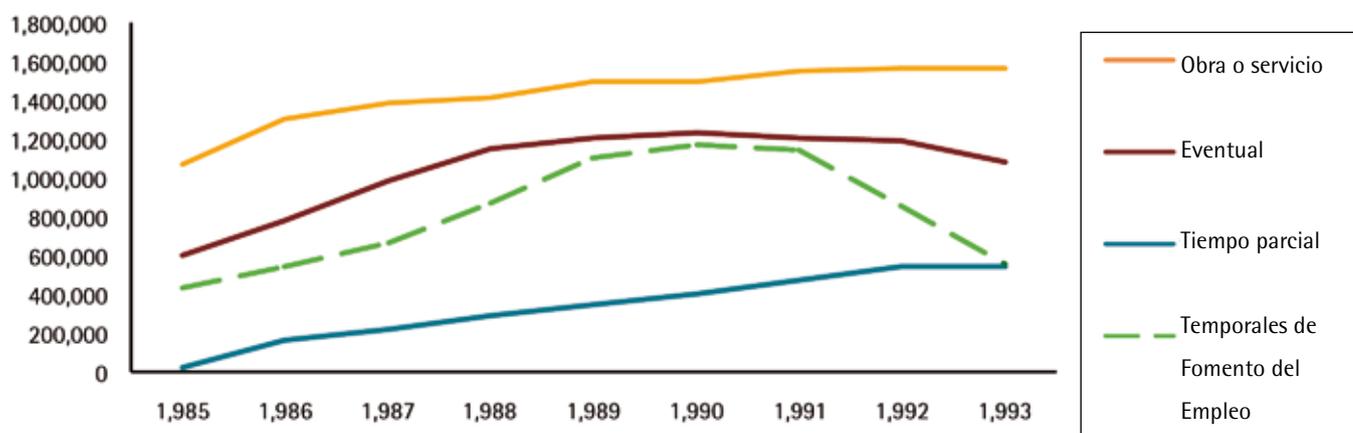
CONTRATOS TEMPORALES	1985	1989	1993
Temporal de fomento al empleo	432.175 (16,96)	1.100.371 (21,58)	544.812 (12,29)
Obra o servicio	1.068.979 (41,96)	1.496.266 (29,34)	1.557.929 (35,15)
Eventual	501.671 (19,69)	1.209.734 (23,72)	1.084.859 (24,47)
Tiempo parcial	123.849 (4,86)	358.533 (7,03)	635.880 (14,35)
Interinos	143.124 (5,62)	223.335 (4,38)	278.555 (6,28)
Formación	112.736 (4,43)	335.618 (6,58)	55.114 (1,24)
Prácticas	51.766 (2,03)	225.534 (4,42)	55.649 (1,26)
Lanzamiento de nueva actividad	32.745 (1,29)	52.344 (1,03)	79.734 (1,80)
De relevo	1.944 (0,08)	1.565 (0,03)	1.582 (0,04)
Jubilación especial a los 64 años	978 (0,04)	909 (0,02)	1.320 (0,03)
Otros	77.564 (3,04)	95.718 (1,88)	137.113 (3,09)
TOTAL	2.547.611	5.099.927	4.432.547

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En la Tabla 2 figuran en negrita los cuatro contratos más utilizados durante ese período; como se puede observar, en el año 1989 estos cuatro contratos suponían el 81,67% de la contratación temporal, y en 1993, el 86,26%, abarcando prácticamente la totalidad de los contratos temporales. Se observa también un aumento importante de los contratos a tiempo parcial. Su multiplicación por más de cinco se debe, principalmente, a que en esta reforma se amplían los criterios de denominación de este tipo de contratos.

En la Figura 1 se muestra la evolución de los cuatro contratos temporales más utilizados de este período. Se pueden distinguir dos etapas bien diferenciadas: antes de 1990, donde todos los contratos temporales aumentan de forma clara, y después de esta fecha, donde la tendencia es más irregular: los contratos eventuales y de fomento al empleo disminuyen, mientras que los de obra o servicio y tiempo parcial aumentan.

FIGURA 1
CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL PERÍODO 1985-1993



Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El crecimiento de la temporalidad de los contratos entre 1985 y 1993 resulta evidente. Para que el análisis sea lo más riguroso posible, lo compararemos con el número de contratos indefinidos que se realizan en el mismo período. La Tabla 3 muestra el número de contratos realizados durante dichos años.

TABLA 3
CONTRATOS REALIZADOS EN EL PERÍODO 1985-1993

	1985		1989		1993	
Contratos indefinidos	244.472	(8,76)	256.805	(4,79)	219.037	(4,71)
Contratos temporales	2.547.611	(91,24)	5.099.927	(95,21)	4.432.547	(95,29)
TOTAL	2.792.003		5.356.732		4.651.584	

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Como se observa en la Tabla 3, los contratos indefinidos que se realizaron en cada uno de los años que constituyen el período 1985-1993 no sólo no aumentaron, sino que disminuyeron en términos porcentuales y en la totalidad del período considerado, también en términos absolutos. En el año 1993, los contratos temporales suponían más del 95% de los contratos totales que se realizaban cada año. Esta situación empezó a generar una serie de problemas que condujeron a la siguiente reforma.

No se deben confundir los contratos realizados en un año con los contratos que existen al final de cada año. Como acabamos de ver, la mayoría de los contratos que se registran en un año son temporales. Los contratos existentes al final del año son los que existían a principios de año más los realizados ese mismo año. Para explicarlo más claramente, en la Tabla 4 figuran los contratos registrados y existentes en el año 1993.

TABLA 4
CONTRATOS REGISTRADOS Y CONTRATOS EXISTENTES, 1993

Año 1993	Términos absolutos	Términos porcentuales
Contratos temporales realizados	4.432.547	95,29
Contratos indefinidos realizados	219.037	4,71
Contratos temporales existentes	1.826.500	30,51
Contratos indefinidos existentes	4.160.900	69,49

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El 95,29% de los contratos registrados que se realizaron en el año 1993 fueron temporales. Al finalizar el año, los contratos temporales existentes suponían el 30% sobre el total de los contratos. Para comprobar la eficacia de esta primera reforma hay que observar si a lo largo del período el número de ocupados y parados aumenta o disminuye. En la Tabla 5 se muestra el primer y el último año de este período.

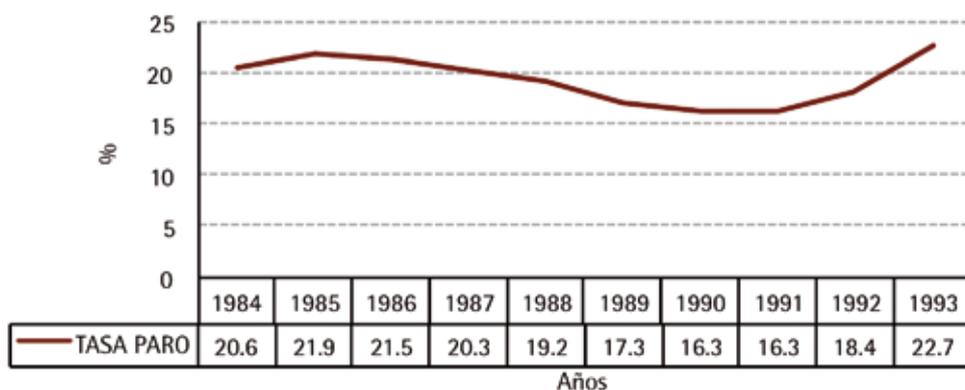
TABLA 5
EVOLUCIÓN DE ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS (EN MILES), 1984 Y 1993

	1984	1993
Activos	13.188,3	15.318,8
Ocupados	10.472,2	11.837,6
Parados	2.716,1	3.481,3

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Durante este período, la población activa se incrementa en más de 2.000.000 de personas. Este incremento produce un aumento en el número de parados y en el número de ocupados. El número de parados aumentó en 765.000 personas durante esos nueve años; se trata, sin duda, de un dato negativo. Sin embargo, el número de ocupados se incrementó en 1.365.000 personas, duplicando casi el aumento de parados. Así pues, si se comparan ambos incrementos, se puede concluir que aunque el número de parados aumentó, lo hizo en menor proporción que el número de ocupados. Esta circunstancia no evitó que la tasa de paro, como se muestra en la Figura 2, se incrementara a lo largo del período. En la Figura 2 se puede ver la repercusión que tuvo en la tasa de paro la crisis de comienzos de los noventa.

FIGURA 2
TASA DE PARO, PERÍODO 1984-1993



Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

SÍNTESIS:

En 1984 se llevó a cabo la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores. El objetivo era claro y preciso: reducir el alto nivel de desempleo a través de impulsar la contratación temporal. Para ello se impulsó el contrato de fomento al empleo, que se convirtió en poco tiempo en el "contrato estrella" utilizado ampliamente por los empresarios.

Al comprobar los datos estadísticos se observa que, efectivamente, la reforma impulsó la contratación en España, que se incrementó de manera muy importante a lo largo del período. Ahora bien, este crecimiento se debió al aumento de los contratos temporales, que crecieron durante el período 1985-1993, un 73%, y dentro de ellos al contrato de fomento al empleo, que creció, en sólo cuatro años, más de un 150%.

Desde este punto de vista, puede afirmarse que la reforma cumplió su objetivo de crear empleo, pero a la vez generó un nuevo problema: el elevado número de contratos temporales. Ante esta realidad se planteó una nueva reforma que, entre otras cosas, procurara reducir la elevada temporalidad de los contratos.

Por último, aunque esta reforma consiguió elevar la contratación temporal en España, no consiguió reducir la elevada tasa de paro.

B. SEGUNDA REFORMA: AÑO 1994

1. Realidad laboral

La segunda reforma se llevó a cabo en el año 1994 y puede afirmarse, sin riesgo alguno, que ha sido la reforma más importante que ha sufrido el Estatuto de los Trabajadores hasta el momento. La situación laboral en España, y la necesidad de competir con los países de la Unión Europea, obligaban a plantearse una gran reforma del marco laboral.

La tasa de paro en España alcanzó en 1994 un máximo histórico, situándose en el 24,2%, y el número de parados, como se observa en la Tabla 6, ascendía a 3.738.100; por otra parte, el número de ocupados había disminuido notoriamente con respecto a 1990, y el número de parados aumentó en más de un millón de personas.

TABLA 6
ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS EN ESPAÑA, 1994 (EN MILES)

	1990	1994
Activos	14.819,1	15.468,3
Ocupados	12.258,3	11.730,1
Parados	2.560,8	3.738,1

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Esta reforma se aprueba en el Congreso, a propuesta del gobierno del PSOE, sin haber alcanzado previamente un consenso con las fuerzas sociales, empresarios y sindicatos, lo que produce un conflicto social que se plasmó en una huelga general y una nula disposición, por parte de los agentes sociales, para desarrollar los nuevos cauces legales abiertos por esta reforma.

2. Objetivos de la reforma

La Ley 10/1994 que reforma el Estatuto de los Trabajadores tenía los siguientes objetivos:

1. Disminuir la contratación temporal suprimiendo el contrato de fomento al empleo, que quedó reducido a casos muy concretos.
2. Facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral impulsando los contratos de formación (prácticas y aprendizaje).
3. Flexibilizar el desarrollo de la relación laboral (creación de grupos profesionales, movilidad funcional y geográfica, flexibilidad de horarios) y el despido individual y colectivo (ampliando las posibilidades del despido objetivo).
4. Por último, algunos aspectos de las relaciones laborales, que hasta la fecha estaban regulados por disposiciones legales, empezaron a ser objeto de la negociación colectiva; con muchas dificultades, dado el rechazo de la reforma por parte de las fuerzas sindicales.
5. La legalización de las E.T.T.S.

3. Reformas legales

En términos de contratación laboral, la reforma afectó de la siguiente manera:

1. Contrato de fomento al empleo: Desaparece con carácter general, aunque se mantiene limitándose a grupos muy concretos: personas mayores de 45 años, con más de un año en el desempleo, trabajadores minusválidos, etc.
2. Contrato de aprendizaje: No se requiere titulación y serán efectuados con personas mayores de 16 años y menores de 25. Su duración es de seis meses a tres años, y su retribución será la fijada en convenio.
3. Contrato en prácticas: Se requiere titulación académica o formación profesional. Su duración mínima es de seis meses y máxima de dos años, y la retribución será la fijada en convenio (no inferior al 60% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto para el primer año o al 75% el segundo año).

4. Resultados

Para ver si esta reforma alcanzó los objetivos que se proponía, en términos de contratos, analizaremos el número de contratos que se realizaron en el período 1994-1997. La Tabla 7 muestra en términos absolutos y porcentuales los contratos temporales que se realizaron en dicho período.

TABLA 7
CONTRATOS TEMPORALES REALIZADOS EN TÉRMINOS ABSOLUTOS (Y PORCENTUALES), 1994-1997

Contratos temporales	1994	1995	1996	1997
Obra o servicio	2209734 (47,83)	2356046 (36,05)	2523626 (32,25)	2766097 (30,12)
Eventual	1421466 (30,77)	2243449 (34,33)	2784008 (35,58)	3466336 (37,74)
Tiempo parcial	935428 (20,25)	1128892 (17,27)	1516455 (19,38)	1859851 (20,25)
Interinos	-	403832 (6,18)	465595 (5,95)	533321 (5,81)
Otros	-	143556 (2,19)	270054 (3,45)	307462 (3,35)
Prácticas	50962 (1,1)	69975 (1,07)	70054 (0,9)	81056 (0,88)
Aprendizaje y formación	-	179072 (2,74)	184577 (2,36)	156151 (1,7)
Minusválidos	-	6922 (0,11)	8372 (0,11)	11698 (0,13)
Sustitución por jubilación	1534 (0,03)	2020 (0,03)	2779 (0,04)	2783 (0,03)
TOTAL	4,619,124	6,533,764	7,825,520	9,184,755

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

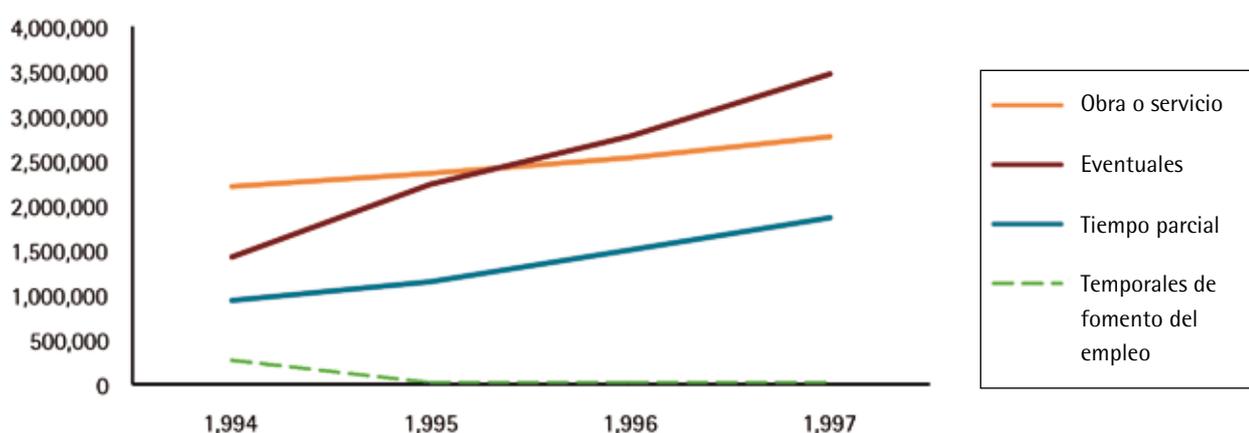
6. Se incluyen los trabajadores con riesgo de exclusión social.

En este período, la contratación temporal sigue creciendo de manera imparable y cada año se realizan más contratos temporales que el anterior: en media, aumenta más de un millón de contratos por año, pasando de 5.836.314 millones en 1994 a 9.386.140 millones en 1997, lo que supone un porcentaje de crecimiento del 60,80%. La conclusión es evidente: al eliminar el contrato de fomento al empleo, los empresarios acuden a otras formas de contratación temporal, pero en ningún caso esta reforma consigue reducir el número de contratos temporales realizados. La temporalidad sigue en el primer plano de la preferencia empresarial. La contratación temporal se ha incorporado de manera estructural en los hábitos empresariales, sea uno u otro el tipo de contrato temporal en cada etapa.

Todos los contratos temporales, salvo el contrato temporal de fomento al empleo, que prácticamente deja de utilizarse a partir de 1994, aumentaron a lo largo del período. La Tabla 7 muestra que el contrato eventual es el preferido por los empresarios para seguir contratando de forma temporal a sus empleados, y que llega a suponer casi el 37% de la contratación temporal en el año 1997; esto supone un aumento del 143% –2.044.870 contratos más– en cuatro años. El contrato a tiempo parcial se incrementa en un 98%, con casi un millón de contratos más realizados al final del período que al principio del mismo; el contrato de obra o servicio experimenta un tímido incremento en términos absolutos y pasa del primer al segundo lugar en el panorama contractual español, constituyendo el 29,47% de los contratos temporales que se realizaron en España en 1997, tan sólo por detrás del contrato eventual. Estos tres tipos de contratos –obra o servicio, eventual y tiempo parcial– alcanzan, como muestra la Tabla 7, el 86,22% del total de los contratos temporales que se realizaron en España en 1997.

En la Figura 3 se muestra la evolución de los principales contratos a lo largo del tiempo. En ella aparece, en trazos discontinuos, la evolución del contrato temporal de fomento al empleo.

FIGURA 3
CONTRATACIÓN TEMPORAL, PERÍODO 1994-1997



Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La tendencia de los tres principales contratos temporales continúa siendo ascendente. Por tanto, esta reforma no consiguió uno de los objetivos que se propuso, ya que la contratación temporal siguió incrementándose considerablemente a lo largo del período. La fórmula elegida para ello, la eliminación de algunos de los tipos de contratos, no redujo el porcentaje total de temporalidad.

Para completar el análisis, en la Tabla 8 están reflejados en términos absolutos y porcentuales los contratos temporales e indefinidos que se registraron en España durante ese período.

TABLA 8
CONTRATOS REALIZADOS EN EL PERÍODO 1994-1997

	1994		1995		1996		1997	
Contratos indefinidos	204.288	(3,4)	367.047	(5,0)	354.372	(4,1)	707.481	(7,0)
Contratos temporales	5.836.314	(96,6)	6.963.047	(95,0)	8.273.175	(95,9)	9.386.084	(93,0)
TOTAL	6.040.602		7.330.094		8.627.547		10.093.565	

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El número de contratos temporales realizados durante el período fue muy superior al número de contratos indefinidos, y siempre por encima del 90%, porcentaje excesivo para la estabilidad del mercado laboral. Sin embargo, la contratación indefinida se incrementa en 503.193 contratos en términos absolutos, lo que supone un aumento del 186%. Cabe señalar también el espectacular incremento que se produce en la contratación indefinida en el último año del período, el año 1997, en el que prácticamente se multiplica por dos. ¿Se pudo deber este crecimiento a la confianza empresarial en una política económica consistente y predecible, que introdujo el nuevo Gobierno, salido de las elecciones de 1996? No se puede asegurar cien por cien, pero hay que tener en cuenta que el factor confianza siempre ha sido uno de los motores de la economía.

Como se observa en la Tabla 9, esta reforma no consiguió que disminuyera la proporción de contratos temporales existentes, ni tampoco impidió que se redujera el porcentaje de contratos indefinidos.

TABLA 9
CONTRATACIÓN TOTAL EXISTENTE, 1994 Y 1997

		Términos absolutos	Términos porcentuales
1994	Contratos temporales existentes	1.841.400	31,36
	Contratos indefinidos existentes	4.030.300	68,63
1997	Contratos temporales existentes	3.090.800	37,23
	Contratos indefinidos existentes	5.209.900	62,77

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Mientras que en 1994 la proporción era del 31,36%, en apenas tres años esta proporción aumenta en un 6%, situándose en el 37,23%. Es llamativo el aumento de la contratación total: en 1994 había 5.871.700, entre temporales e indefinidos, en España; tres años más tarde, en 1997, el número de contratos existentes había aumentado hasta situarse en 8.300.700 contratos, lo que supone un aumento de 2.429.000 contratos. Es decir, se incorporan numerosas personas al mercado laboral, impulsadas por el crecimiento económico, por la incorporación de la mujer y por la avalancha de inmigrantes. Los resultados de esta tendencia fueron positivos gracias a la creación tan importante de puestos de trabajo, que absorbió no sólo a buena parte de los desempleados, sino incluso a las personas antes mencionadas que se incorporaban por primera vez al mercado de trabajo.

En la Tabla 10 se ofrecen los datos de los activos, ocupados y parados en España al principio y al final del período.

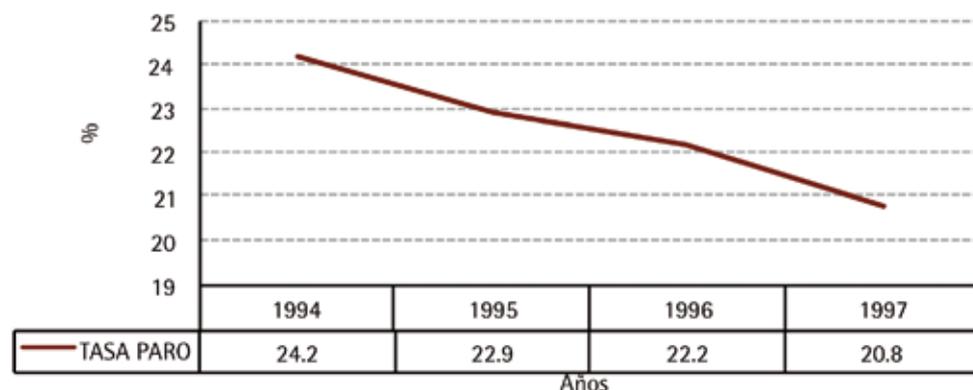
TABLA 10
ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS, 1994 Y 1997 (EN MILES)

	1994	1997
Activos	15.468,3	16.121,0
Ocupados	11.730,1	12.764,6
Parados	3.738,1	3.356,4

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El número de ocupados aumentó en mayor medida que la población activa. Mientras el número de ocupados aumentó en 1.034.500, la población activa aumentó en 652.700 personas. Este es un dato fundamental para comprobar la capacidad de la economía de disminuir el paro de forma real, absorbiendo primero y superando después, el crecimiento de la población activa, consiguiendo a la vez invertir la tendencia de la tasa de paro. En la Figura 4 se puede comprobar numérica y gráficamente.

FIGURA 4
TASA DE PARO DEL PERÍODO 1994-1997



Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Por tanto, aunque la tasa de paro disminuyó en este período y el número de ocupados se incrementó, la situación laboral en España seguía siendo delicada: la tasa de paro se mantenía en el 20,8%, y el incremento llamativo de los contratos temporales constituía una muestra de la precaria situación laboral que atravesaba España.

SÍNTESIS:

La segunda reforma del Estatuto de los Trabajadores tenía como uno de sus objetivos prioritarios la ardua tarea de disminuir el paro y, a la vez, la contratación temporal. Una de las medidas que se adoptaron fue la supresión del contrato de fomento al empleo. El resultado fue que el empresario se refugió sobre todo en el contrato eventual y –en menor medida– en el de obra o servicio, para seguir con el mismo porcentaje de temporalidad. Durante este período, la contratación temporal se incrementó en más de un millón de contratos.

Sin embargo, se consiguió empezar a generar empleo, aumentar el número de ocupados disminuyendo el número de parados y, en consecuencia, la tasa de paro; pero este incremento se produjo gracias a la contratación temporal, incumpliendo uno de los objetivos que se proponía la reforma. Concretamente, la proporción de contratos temporales aumentó en un 7%. Al final del período se apunta un incremento muy importante de la contratación indefinida.

La inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, a través de contratos temporales que podíamos denominar “suaves” (y que los sindicatos llamaron “contratos basura”), era otro de los objetivos. El empresario no se acogió a este tipo de contratación.

En consecuencia, desde el punto de vista de la reforma de la contratación –el empleo generado fue cubierto en gran medida por la contratación temporal–, esta reforma no consiguió los objetivos que pretendía. Sus grandes logros se apuntaron en materia de flexibilidad laboral, sentando las bases para un posterior desarrollo y una mayor concreción en los convenios colectivos.

C. TERCERA REFORMA: AÑO 1997

1. Realidad laboral

Las dos reformas anteriores, la de los años 1985 y 1994, no cumplieron con los objetivos que se habían marcado en materia de contratación laboral; sin embargo, a medida que la situación económica mejoraba, la realidad laboral apunta una mejora con el incremento de contratación indefinida y del total de la contratación. A pesar de ello, la tasa de paro seguía siendo muy elevada y la proporción de contratos temporales aumentaba cada año. El número de parados, como se ve en la Tabla 11, se situaba por encima de los 3.000.000 de personas, y se hacía necesaria una reforma que además de disminuir esta cifra, disminuyera a la vez el número de contratos temporales

TABLA 11
ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS, 1997 (EN MILES)

	1997
Activos	16.121,0
Ocupados	12.764,6
Parados	3.356,4

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En estas circunstancias, el Partido Popular, en el Gobierno desde 1996, planteó de acuerdo con los interlocutores sociales, la tercera reforma del Estatuto de los Trabajadores. En esta ocasión la reforma legislativa contó con un acuerdo social (CEOE y CEPIME, CC.OO. y UGT), que se concretó en el Pacto sobre Estabilidad en el Empleo de mayo de 1997 y un consenso en el planteamiento de la nueva reforma. Este acuerdo social tenía tres grandes apartados:

1. Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo.
2. Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.
3. Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.

2. Objetivos de la reforma

La reforma perseguía básicamente los siguientes objetivos:

1. Incrementar la contratación indefinida: Para ello se crea una nueva figura contractual, el contrato de fomento de la contratación indefinida, con una indemnización menor en el caso de despido objetivo declarado improcedente: 33 días por año de servicio, con un tope máximo de dos años.

2. Limitar y controlar los contratos temporales: Para ello se elimina el contrato por lanzamiento de nueva actividad.
3. Se modifican las condiciones de los contratos de inserción en el mercado de trabajo (contrato de formación y contrato en prácticas).

3. Reformas legales

Las principales modificaciones que se produjeron en los contratos fueron las siguientes:

1. Contrato de fomento de la contratación indefinida: Este tipo de contrato se dirige a grupos de personas con especiales dificultades de acceso al mercado laboral. Concretamente:
 - Jóvenes de 16 a 30 años (se reduce la edad mínima de 18 a 16 años y la máxima se amplía de 29 a 30 años).
 - Las mujeres en paro en sectores con menor empleo femenino mayores de 45 años.
 - Los parados de larga duración, con un mínimo de 6 meses de antigüedad (cuando antes era de 12 meses).
 - Los trabajadores con contratos temporales, incluidos los formativos, en el momento de la entrada en vigor de la Ley (y, en todo caso, si se realizan antes del 31 de diciembre de 2003).
 - Minusválidos.
2. Contrato por obra o servicio determinado: Se refuerzan dos nuevos requisitos. En primer lugar, deben tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa; en segundo lugar, su ejecución, aunque limitada en el tiempo, ha de ser en principio de duración incierta.
3. Contrato eventual por circunstancias de la producción: Se mantiene prácticamente igual, estableciendo algunos límites temporales si se modifica su duración en la negociación colectiva. La duración del contrato no podrá superar las tres cuartas partes del período de referencia que se establezca.
4. Contrato de relevo: Es el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de su jornada de trabajo y salario, siempre y cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Para poder realizar este tipo de contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato a tiempo parcial con otro trabajador en situación de desempleo, de forma que se mantenga cubierta toda la jornada.
5. Contrato de formación: Sustituye parcialmente la regulación del antiguo contrato de aprendizaje. Las condiciones salariales mejoran y se aumenta el número de contingencias cubiertas por la Seguridad Social. El empresario deberá entregar al trabajador, que ha de ser menor de 21 años, un certificado en el que debe constar la duración de la formación y el nivel adquirido.

4. Resultados

En la Tabla 12 se recogen los datos de la evolución de los principales contratos temporales. Observando su evolución, comprobaremos la eficacia de esta reforma.

TABLA 12
CONTRATOS TEMPORALES REALIZADOS EN EL PERÍODO 1998-2001

Contratos temporales	1998	1999	2.001
Obra o servicio	3.177.197 (29,71)	3.878.145 (32,27)	4.075.495 (31,96)
Eventual	4.113.998 (38,47)	4.547.402 (37,84)	4.836.729 (37,17)
Tiempo parcial	2.219.683 (20,75)	2.215.216 (18,43)	2.421.766 (18,99)
Interinos	586.706 (5,48)	709.332 (5,90)	734.561 (5,76)
Otros	332.808 (3,11)	394.673 (3,28)	463.9716 (3,64)
Prácticas	94.926 (0,88)	94.672 (0,78)	75.762 (0,59)
Aprendizaje y formación	147.415 (1,37)	154.000 (1,28)	121.207 (0,95)
Mínusválidos	16.661 (0,15)	20.735 (0,17)	20.712 (0,16)
Sustitución por jubilación	2.921 (0,02)	2.888 (0,02)	2.194 (0,02)
TOTAL	10.692.315	12.017.063	12.752.397

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

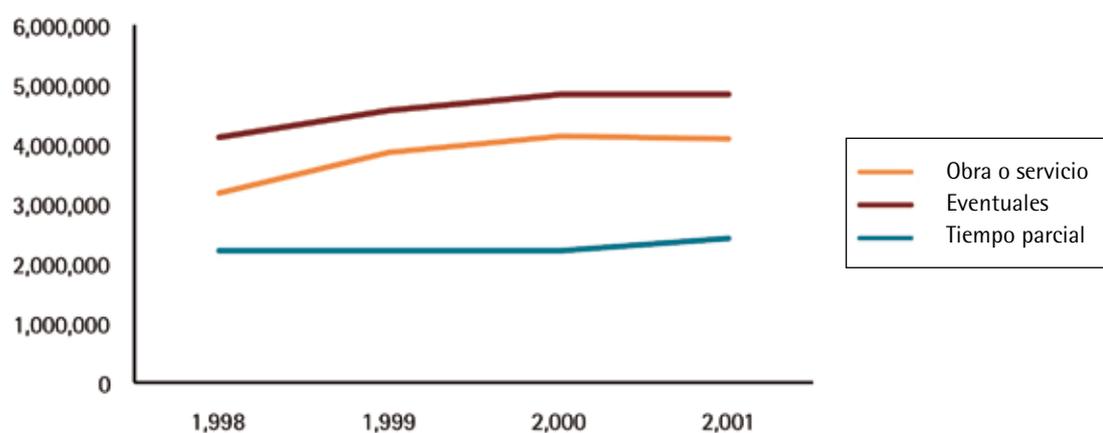
El total de los contratos temporales que se registraba cada año aumentó de año en año. Al final del período, este número se había incrementado en 2.060.082, lo que supuso un aumento del 19,3% en el número de contratos realizados. Sin embargo, es justo señalar que la mayor parte de este incremento se produce en el primer año –1.324.748 contratos más. En los tres años siguientes, el incremento es mucho menor, tan sólo 735.334 contratos temporales nuevos entre los tres años.

Los contratos temporales "estrella" son el de obra y el eventual, ya que son los que se pueden generalizar más. Entre ambos suman un total de 8.912.224 contratos en el año 2001, lo que supone el 68,49% de los contratos temporales realizados. Si añadimos también la contratación a tiempo parcial a los dos anteriores tipos de contratos, tendríamos un 88,88% de los contratos temporales totales; esto significa que casi nueve de cada diez contratos temporales en 2001 se realizó bajo una de estas tres modalidades.

Como se observa en la Tabla 12, el contrato eventual es el que más se realiza en términos absolutos: en el año 2001 alcanza la cifra de 4.836.729, lo que supone un aumento de 722.731 (un 17,56%) a lo largo del período. Le sigue el contrato de obra o servicio, que también experimenta un aumento considerable durante el período, alcanzando la cifra de 4.075.495; su aumento a lo largo del período –898.298– es incluso mayor que en el contrato eventual. Al eliminar el contrato de nueva actividad, estos dos tipos de contratos fueron los más utilizados por los empresarios.

En la Figura 5 se observa claramente que la tercera reforma frenó el crecimiento de los contratos temporales, consiguiendo, de esta manera, uno de los propósitos que se marcó. También aparece reflejado cómo el incremento de la contratación temporal en el primer año se debió fundamentalmente al contrato por obra o servicio.

FIGURA 5
CONTRATACIÓN TEMPORAL, PERÍODO 1998-2001



Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Una vez comprobado que el primer objetivo de la reforma se logró con éxito, se ha de estudiar también si el segundo objetivo de la reforma, fomentar la contratación indefinida, se alcanzó con éxito o no. En la Tabla 13 figura el total de contratos temporales y el total de contratos indefinidos realizados durante cada uno de los periodos. Se ha incluido, para observar su evolución, el contrato de fomento de la contratación indefinida que se introduce en esta reforma.

TABLA 13
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS REALIZADOS EN EL PERÍODO 1997-2001

	1997	1998	1999	2000	2001
CONTRATOS INDEFINIDOS	707.481 (7,0)	970.964 (8,4)	1.218.414 (9,3)	1.304.087 (9,4)	1.304.087 (9,3)
Fomento de la contratación indefinida	421.842	645.521	799.868	656.804	742.091
CONTRATOS TEMPORALES	9.386.084 (93,0)	10.692.315 (91,6)	12.017.063 (90,7)	12.620.505 (90,6)	12.752.397 (90,7)
TOTAL	10.093.565	11.663.279	13.235.477	13.924.592	14.056.484

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El contrato de fomento de la contratación indefinida crece de manera importante, fundamentalmente en los tres primeros años. En el año 2000, este tipo de contrato disminuye levemente, para volver a aumentar al año siguiente. Por otra parte, los contratos indefinidos realizados aumentan a lo largo del período, y su número supera el millón por primera vez desde 1985. A pesar de este crecimiento, el número de contratos temporales sigue siendo muy superior al de contratos indefinidos, aunque el porcentaje disminuye por primera vez desde la primera reforma.

Para comprobar si contribuyó efectivamente a aumentar la contratación indefinida, analizaremos los contratos temporales e indefinidos existentes al principio y al final de este período. En la Tabla 14 se presentan datos de los años 1998 y 2001.

TABLA 14
CONTRATOS TEMPORALES E INDEFINIDOS EXISTENTES, 1998 Y 2001

		Términos absolutos	Términos porcentuales
1998	Contratos temporales existentes	3.316.700	37,43
	Contratos indefinidos existentes	5.542.100	62,57
2001	Contratos temporales existentes	3.806.700	35,69
	Contratos indefinidos existentes	6.858.400	64,31

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La proporción de contratos temporales disminuyó un 2% con respecto al principio del período: en 1998 era del 37,43%, y en 2001 era del 35,69%. Aunque no sea una gran disminución, se produce una evolución positiva de acuerdo con los objetivos que se pretendían con esta reforma.

En la Tabla 15 se muestra el total de parados y ocupados al principio y al final del período. De esta manera se comprueba si en términos absolutos han aumentado o disminuido.

TABLA 15
ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS, 1998 Y 2001 (EN MILES)

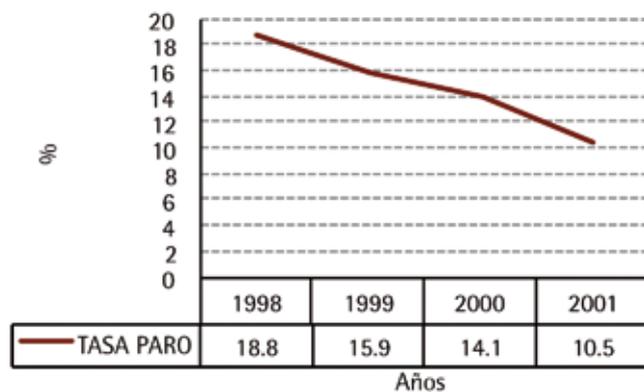
	1998	2001
Activos	16.265,2	17.814,6
Ocupados	13.204,9	15.945,6
Parados	3.060,3	1.869,1

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Los datos que nos ofrece la Tabla son muy positivos: se produce una disminución de más de un millón de parados, a la vez que los ocupados aumentan en más de dos millones y medio. Estos datos constatan el éxito de esta reforma. Esta eficacia se refleja también en la evolución de la tasa de paro, recogida en la Figura 6:

FIGURA 6

TASA DE PARO DEL PERÍODO 1998-2001



Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

A partir de 2001 se produce un cambio en la metodología de cálculo de la EPA, por tanto, los datos anteriores a 2001 no son comparables con los posteriores. Concretamente, siguiendo la metodología antigua, la tasa de paro en 2001 sería de 12,9 en vez de 10,5. De cualquier forma, uno y otro dato confirman la tendencia descendente de la tasa durante este período. Esta Tabla es útil para comprobar que la tasa de paro disminuye a lo largo de todo el período.

formen parte de la estructura internacional de promoción y desarrollo del deporte significa que todos los organismos de gobierno

SÍNTESIS:

La pretensión de la tercera reforma, como hemos visto, era doble: reducir la contratación temporal e impulsar la contratación indefinida. Para ello se suprimió el contrato de lanzamiento de nueva actividad y se introdujo una nueva modalidad de contratación: el contrato para el fomento de la contratación indefinida, con una indemnización menor en caso de despido improcedente por causas objetivas.

En cuanto al primer objetivo, observamos que en el período 1998-2001 los contratos temporales aumentaron en más de dos millones. Sin embargo, aunque esta reforma no alcanzara el objetivo de reducir la contratación temporal, sí frenó su ritmo de crecimiento, consiguiendo que, al final del período, la proporción de éstos con respecto a los indefinidos fuera un 2% menor.

El segundo objetivo, fomentar la contratación indefinida, se observa que en el período de estudio aumenta el número de contratos con carácter indefinido. Por primera vez se alcanza la cifra del millón de contratos indefinidos, y el contrato para el fomento de la contratación indefinida tuvo un importante papel en este logro. Cabe señalar también que se consiguió disminuir la tasa de paro de forma muy notable.

Esta reforma consiguió reducir el número de parados, la tasa de paro e incrementar el número de ocupados. Podemos afirmar, por tanto, que fue la primera reforma que alcanzó con cierto éxito los objetivos que se propuso.

D. CUARTA REFORMA: AÑO 2001

1. Realidad laboral

La cuarta reforma tuvo lugar en el año 2001, en el que la situación laboral era mucho mejor que en años anteriores. Como se muestra en la Tabla 16, el número de parados era muy inferior al de otros períodos; la tasa de paro se situaba en el 10,5%, lo que suponía una disminución de 10 puntos porcentuales con respecto a la que existía en el año 1996.

TABLA 16
ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS EN ESPAÑA, 2001 (EN MILES)

	2001
Activos	17.814,6
Ocupados	15.945,6
Parados	1.869,1

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. Objetivos de la reforma

El objetivo principal era el de ampliar en el tiempo las medidas acordadas en la última reforma, que tan buenos resultados estaba dando. De este modo se continuaba con los beneficios que la reforma del año 1997 estaba reportando al mercado laboral español. Además, se promueven algunas medidas para fomentar la contratación a tiempo parcial y se favorece la conversión de contratos temporales en indefinidos.

3. Reformas legales

Las principales modificaciones que esta cuarta reforma introduce en los contratos fueron las siguientes:

1. Contrato para la formación: La edad de los trabajadores ha de estar comprendida entre los 16 y 21 años en el momento de la celebración del contrato. No se tendrá en cuenta la edad del trabajador si se halla incluido en alguno de los siguientes colectivos:
 - Desempleados minusválidos.
 - Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vida de vigencia de su permiso de trabajo.
 - Desempleados que llevan más de tres años sin actividad laboral.
 - Desempleados en situación de exclusión social.
 - Desempleados que se incorporen a los programas de escuelas-taller, casa de oficios y talleres de empleo.

2. Contrato a tiempo parcial: A partir de 2002 deja de ser una categoría independiente y pasa a clasificarse en función del tipo al que pertenecen. Cualquier jornada inferior a la considerada como completa en convenio colectivo pasa a ser considerada a tiempo parcial. En cuanto al horario de trabajo, se rompe con la rigidez de la regulación anterior y se remite a una genérica distribución del tiempo de trabajo.
3. Contrato eventual por circunstancias de la producción: La duración máxima de estos contratos se reduce a doce meses (antes trece meses y medio). Si se concierta por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato exceda los doce meses.
4. Contrato de inserción: Se trata de una nueva modalidad de contrato temporal para el personal de las Administraciones públicas. El objeto de este contrato es la realización de una obra o servicio de interés general o social como medio de adquisición de experiencia laboral.

4. Resultados

En la Tabla 17 se presentan los contratos temporales que se realizaron durante los años 2001, 2003 y 2005. En 2003, el contrato a tiempo parcial pasó a clasificarse en función del tipo de contratación que se realizase; por ello, a partir de esta fecha deja de figurar en la Tabla. El primer contrato que se incluye en la Tabla es el contrato temporal de inserción, por ser la novedad que introduce esta nueva reforma.

TABLA 17
CONTRATOS TEMPORALES REALIZADOS, 2001, 2003 Y 2005

Contratos temporales	2001		2003		2005	
Temporal de inserción	-----		89.247	(0,67)	4.969	(0,03)
Obra o servicio	4.075.495	(31,96)	5.323.303	(39,73)	6.401.169	(40,98)
Eventual	4.836.729	(37,93)	6.466.845	(48,27)	7.487.659	(47,93)
Tiempo parcial	2.421.766	(18,99)	-----		-----	
Interinidad	734.561	(5,76)	1.067.405	(7,97)	1.314.449	(8,41)
Minusválidos	20.712	(0,16)	9.567	(0,07)	12.646	(0,08)
Relevo	-----		10.766	(0,08)	22.751	(0,15)
Jubilación parcial	-----		10.327	(0,08)	21.232	(0,14)
Sust. jubilación a los 64 años	2.194	(0,02)	1.135	(0,01)	1.697	(0,01)
Prácticas	75.762	(0,59)	76.471	(0,57)	85.577	(0,55)
Formación	121.207	(0,95)	125.774	(0,94)	120.584	(0,77)
Otros contratos	463.971	(3,64)	217.455	(1,62)	149.394	(0,96)
TOTAL	12.752.397		13.398.295		15.622.127	

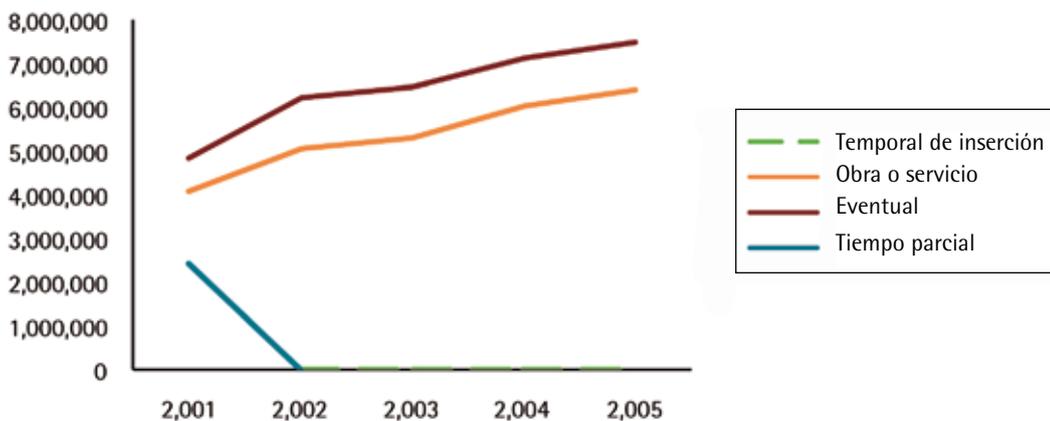
Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La contratación temporal, como se muestra en la Tabla 17, aumenta en casi tres millones, lo que supone un incremento mayor que en el período anterior. Es particularmente llamativo el aumento de los contratos de obra o servicio y eventuales: cada uno de ellos aumenta aproximadamente en 2,5 millones de contratos más; este espectacular crecimiento se debe a la desaparición del cálculo estadístico por separado del contrato a tiempo parcial. El contrato de interinidad también se incrementa, pero en una medida mucho menor: en total, 579.888 contratos nuevos.

Durante este período se pueden distinguir dos etapas: la de 2001 a 2003, donde los contratos temporales que se realizaron cada año apenas aumentaron en 645.000 contratos. En la segunda, de 2003 a 2005, los contratos temporales que se realizaron aumentaron a un ritmo mucho mayor: 2.223.832 contratos nuevos.

En la Figura 7 están representados los contratos de obra o servicio, eventual, de inserción y a tiempo parcial.

FIGURA 7
CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL PERÍODO 2001-2005



Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En el primer año, los contratos de obra o servicio y eventuales crecen, pero este crecimiento se debe a la desaparición del contrato a tiempo parcial. Este crecimiento, aunque de una manera menos acusada, se mantiene a lo largo del período. La importancia del contrato temporal de inserción en el panorama español, es, como se puede observar en la Figura 7, prácticamente irrelevante.

En la Tabla 18 se presenta el total de contratos temporales e indefinidos realizados en los años 2001, 2003 y 2005. Resulta llamativo que, aunque el número de contratos temporales e indefinidos que se realizaron aumentó a lo largo del período, apenas existen diferencias entre la proporción de unos y otros, manteniéndose prácticamente constante el porcentaje del 90%.

TABLA 18
CONTRATOS REALIZADOS EN EL PERÍODO 2001, 2003 Y 2005

	2001	2003	2005
CONTRATOS INDEFINIDOS	1.304.087 (9,3)	1.269.768 (8,65)	1.542.838 (8,98)
Fomento de la contratación indefinida	742.091	846.036	995.389
CONTRATOS TEMPORALES	12.752.397 (90,7)	13.398.295 (91,35)	15.622.127 (91,02)
TOTAL	14.056.484	14.668.063	17.164.965

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La contratación indefinida realizada aumenta en 259.878 contratos, y se podría decir que este aumento se debió fundamentalmente al contrato de fomento de la contratación indefinida, que entre los años 2001 y 2005 aumentó en 253.298 contratos. Como se observa en la Tabla, la proporción entre unos y otros se mantuvo constante a lo largo del período.

En la Tabla 19 se presentan los datos de los contratos temporales e indefinidos existentes al final del período. Comparando unos y otros, podremos analizar si esta reforma contribuyó de manera efectiva a fomentar la contratación indefinida en el mercado laboral español.

TABLA 19
CONTRATOS TEMPORALES E INDEFINIDOS EXISTENTES, 2001 Y 2005

		Términos absolutos	Términos porcentuales
2001	Contratos temporales existentes	3.806.700	35,69
	Contratos indefinidos existentes	6.858.400	64,31
2005	Contratos temporales existentes	4.316.300	34,98
	Contratos indefinidos existentes	8.021.600	65,02

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En el año 2001, los contratos temporales suponían un 35,69% de la contratación total existente en el mercado español; en el tercer trimestre del año 2006, esta proporción se sitúa en el 34,01%. Por eso, aunque levemente, la proporción de contratos temporales con respecto a los indefinidos disminuye en este período. En términos absolutos, los contratos indefinidos aumentan en casi un millón y medio.

Los contratos temporales, por su parte, aumentan en algo más de 670.000, pero en términos porcentuales la proporción, con respecto al total de la contratación existente, disminuye. Así pues, esta reforma, aunque levemente, contribuyó a disminuir la temporalidad de los contratos en el mercado laboral español y, por tanto, a fomentar la contratación indefinida en España.

Queda por comprobar si esta reforma consiguió disminuir la tasa de paro en España. En la Tabla 20 se muestra el número de activos, ocupados y parados al principio y al final del período.

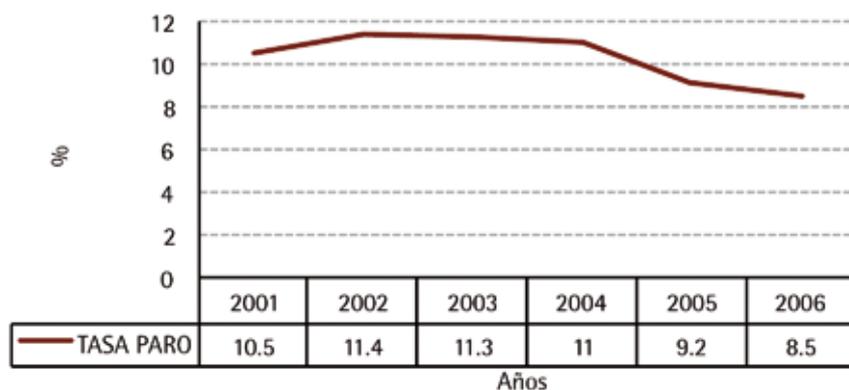
TABLA 20
ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS, 2001 Y TERCER TRIMESTRE DE 2006 (EN MILES)

	2001	3er trimestre de 2006
Activos	17.814,6	21.660,7
Ocupados	15.945,6	19.895,6
Parados	1.869,1	1.765,1

Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Resulta llamativo el aumento del número de ocupados: casi 4 millones más, que además se combina con una disminución del número de parados. Los datos positivos de la Tabla 20 se comprueban en la Figura 8, donde está representada la tasa de paro. Las cifras demuestran que ha disminuido un 2,35% desde 2001 hasta la actualidad.

FIGURA 8
TASA DE PARO, PERÍODO 2001 Y TERCER TRIMESTRE DE 2006



Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

SÍNTESIS:

La cuarta reforma tenía los siguientes objetivos: ampliar el plazo de aplicación de las medidas tomadas en la reforma del año 1997, continuar incentivando la contratación indefinida y disminuir el número de parados. La contratación temporal siguió aumentando, pero también lo hizo la contratación indefinida. De esta manera se consiguió disminuir, en porcentaje, el peso de la contratación temporal.

El aumento de la contratación indefinida a lo largo del período se debió básicamente al contrato de fomento de la contratación indefinida, superando en el año 2005 por primera vez el millón y medio de contratos indefinidos realizados.

Por último, esta reforma consiguió aumentar de manera importante el número de personas ocupadas y, a la vez, consiguió disminuir la tasa de paro en un 2,35%.

E. QUINTA REFORMA: AÑO 2006

1. Realidad laboral

La quinta y, por ahora, última reforma laboral se llevó a cabo en mayo de 2006, fecha en la que el gobierno y los interlocutores sociales llegan a un acuerdo para combatir la contratación temporal, gran lacra del mercado de trabajo español.

La síntesis de la situación podría ser la siguiente: una reducida tasa de ocupación y actividad de las mujeres españolas; una tasa de paro superior a la media de la Unión Europea, siendo especialmente elevada en el caso de los jóvenes, personas con discapacidad y las mujeres; un mantenimiento de los porcentajes entre contratos temporales e indefinidos; y, sobre todo, tal como hemos señalado, una tasa de temporalidad, que es la más alta de toda la Unión Europea.

Esta reforma se encuentra dentro del marco de la estrategia de Lisboa, que pretende conseguir que la economía de la UE sea la más competitiva del mundo y llegar al pleno empleo antes de 2010. Con el paso del tiempo, se ve la dificultad de hacer realidad esos propósitos

2. Objetivos de la reforma

Los objetivos de esta Reforma son los siguientes:

1. Impulsar la contratación indefinida.
2. Modificar la legislación laboral para perfeccionar la utilización de la contratación temporal.
3. Mejorar la protección por desempleo de colectivos específicos.

3. Contenido de la Reforma

El Real Decreto Ley por el que se aprueba esta Reforma, se estructura en tres capítulos que están en línea con la consecución de los objetivos.

El contenido básico de cada uno de estos capítulos es el siguiente:

1. Medidas dirigidas a impulsar y apoyar el empleo, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, bonificando y estimulando los nuevos contratos indefinidos, la conversión de temporales en fijos y reduciendo las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por desempleo, centradas estas últimas en el empleo estable.
Esta medida es limitada en el tiempo: afectará únicamente a los contratos celebrados con anterioridad al 1 de junio de 2006, que se transformen en indefinidos, antes del 1 de enero de 2007. Se trata, por tanto de un plan de carácter excepcional y de vigencia limitada.

2. Medidas para limitar la utilización sucesiva de contratos temporales, así como para introducir mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten un mismo centro de trabajo. Se contempla un importante refuerzo de los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, articulando la participación de los interlocutores sociales en la definición de sus objetivos y programas.
3. Medidas destinadas, por una parte, a potenciar la eficiencia de las Políticas Activas de Empleo y la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo, y, por otra, a mejorar la protección de los trabajadores ante la falta de empleo, tanto en materia de protección por desempleo como en las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

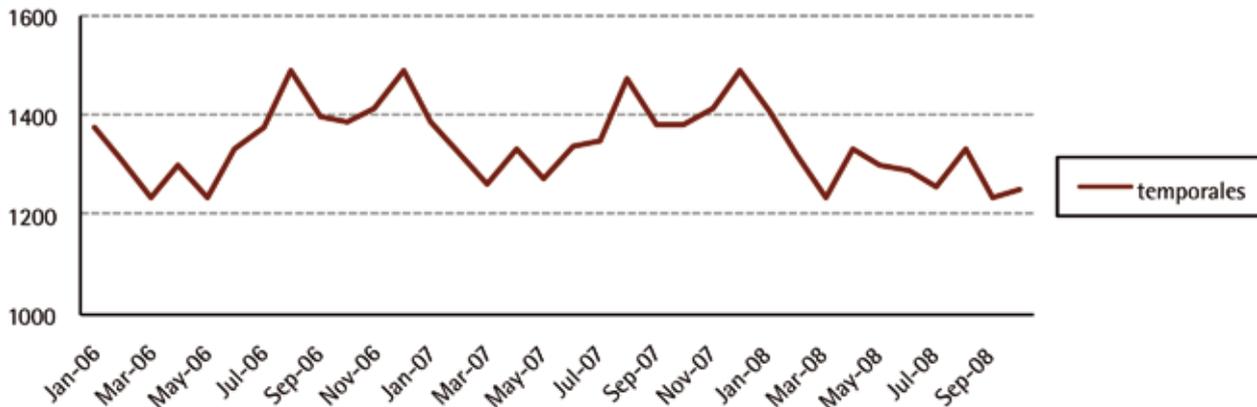
4. Resultados

A continuación, analizamos la evolución sufrida, desde el mes de enero de 2006 a octubre de 2008, por los contratos indefinidos y los temporales, para comprobar si se han cumplido o no los objetivos y si las medidas adoptadas han sido efectivas.



Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

La vigencia de la bonificación por conversión de contratos temporales en indefinidos abarca desde el 1 de junio de 2006 al 1 de enero de 2007. De acuerdo con ello, se observa en el gráfico cómo, entre dichos meses, el número de contratos indefinidos celebrados aumenta vertiginosamente. Sin embargo, a partir de febrero de 2007, la celebración de dichos contratos disminuye de manera brusca, para continuar con oscilaciones más o menos simétricas entorno a los 180 contratos.



Fuente: «Anuario de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

El gráfico nos muestra que, durante el período de vigencia de la bonificación, la contratación temporal no disminuye de manera significativa y no depende sólo de las medidas de la Reforma sino de la estacionalidad. El primer pico tiene lugar en junio de 2006, motivado por los contratos de verano, para cubrir la demanda del sector servicios en estas fechas. Después de un tiempo disminuye, pero en diciembre, tenemos un nuevo pico, también motivado por la campaña de Navidad, durante la cual, las empresas contratan a personal por medio del contrato por obra y servicio determinado. La misma tendencia se observa al año siguiente. En el 2007, entre los meses de agosto y diciembre, se observan unos picos que alcanzan unos valores muy similares a los de 2006 en las mismas fechas. A partir de enero de 2008 la contratación temporal se reduce de manera brusca, pero esta reducción también se produce en la contratación total, ya que está motivada por la crisis económica que se refleja en una gran subida del desempleo como consecuencia de la misma.

Esta reforma se caracteriza básicamente, por aplicar subvenciones y por establecer unas condiciones con fecha de caducidad establecida previamente. Por tanto, no parece que aborde los problemas estructurales que han conducido a la realidad actual de nuestro mercado de trabajo. En efecto, en los datos de que se dispone, hasta el tercer trimestre de 2008, se puede observar que hasta finales de 2007, fecha en que finalizaban algunas de las medidas propuestas en esta Reforma, se produce un incremento de la contratación ligeramente mayor con respecto a años anteriores. A partir de esa fecha, se produce un estancamiento de los contratos indefinidos, lo que apoya la tesis de que son medidas de tipo coyuntural, que no atacan el problema de fondo que desde hace dos décadas afectan a nuestro mercado de trabajo, que se ha estancado en una contratación temporal del 30%, porcentaje muy elevado en sí mismo y en comparación con el resto de los países europeos.

III. Reflexiones finales y propuestas

A. REFLEXIONES FINALES

La situación del mercado de trabajo en España ha sido objeto de múltiples estudios en los últimos veinte años. De forma repetida se insiste una y otra vez en la necesidad de realizar reformas estructurales sin profundizar en exceso en qué consisten.

El presente trabajo pretende analizar el contenido de las Reformas que se han producido en el Estatuto de los Trabajadores, desde su aprobación en el año 1980, y sus resultados en términos reales, de forma que sirva de experiencia al plantearse una nueva Reforma. De esta manera se pueden evaluar con perspectiva, los objetivos, el contenido y los resultados obtenidos. Las repercusiones positivas y negativas que ha tenido cada Reforma, en el panorama de la contratación laboral, como impulsora de la creación de empleo y de la calidad y estabilidad del mismo.

Ninguna de las reformas estudiadas ha conseguido todos los objetivos que se proponía. Los datos demuestran que la reforma de 1984, durante los siete primeros años, consiguió uno de sus principales objetivos: disminuir la tasa de paro impulsando la contratación temporal, en concreto a través del impulso al contrato de fomento del empleo. Hay que hacer una importante observación: la coyuntura económica de principios de los años noventa era muy crítica y afectó a la contratación en España de manera muy negativa, la tasa de paro aumentó de manera considerable y los contratos indefinidos disminuyeron. Es decir, la primera Reforma, tuvo que afrontar una mala situación económica y dejó en herencia un porcentaje muy alto de contratación temporal, un 30% que, como tendremos ocasión de comprobar, se va a mantener a lo largo del tiempo.

La situación de crisis y la necesidad de competir en Europa exigían una modificación a fondo del marco laboral, que finalmente se llevó a cabo a principios del año 1994. Ha sido, sin ninguna duda, la reforma más ambiciosa e importante de todas las que se han llevado a cabo. El principal problema que tuvo que afrontar fue la falta de acuerdo con los interlocutores sociales, lo que supuso una dificultad importante para alcanzar los ambiciosos objetivos que perseguía, entre los que habría que destacar el de conseguir una mayor flexibilidad del marco legal que regulaba el desarrollo de las relaciones laborales. Se aprobó en las Cortes e inició su andadura con multitud de manifestaciones que desembocaron en la convocatoria, por parte de los dos grandes sindicatos a nivel nacional, de una huelga general. La contratación indefinida no aumentó durante el período de vigencia de la reforma y la tasa de paro siguió en niveles muy elevados, siempre por encima del 20%.

En el año 1997 se consiguió plantear una nueva reforma del Estatuto de los Trabajadores que contó, en esta ocasión, con un amplio consenso social. Se puede afirmar que en esta reforma se consolidaron los avances apuntados en la anterior del año 1994, buscando mayor flexibilidad en las relaciones laborales y un crecimiento de la contratación indefinida estable, contando con la valiosa ayuda de un gran acuerdo-marco sobre Estabilidad en el empleo, firmado por todas las fuerzas sociales.

Los resultados fueron muy positivos: el número de parados disminuyó, a la vez que se incrementaron los ocupados. La tasa de paro logró situarse en el 12,9% (según la metodología antigua), y la buena noticia fue que este aumento se apoyó en la contratación indefinida: los contratos indefinidos aumentaron, por primera vez, de una forma importante, de la mano de un nuevo contrato de

trabajo, de fomento a la contratación indefinida, que en caso de despido objetivo improcedente, tenía una indemnización de 33 días por año de servicio; en el Anexo 4 se ve reflejada su evolución. Hay que dejar claro que la situación económica iba evolucionando muy favorablemente, lo que ayudó de manera muy importante a la consecución de esos resultados.

En el año 2001 se planteó la cuarta reforma del Estatuto de los Trabajadores con una idea clara: había que mantener en el tiempo los efectos positivos que se habían alcanzado con la reforma anterior. Los datos demuestran que se facilitó mantener el ritmo de recuperación que se había experimentado en el mercado de trabajo. Sin embargo, las medidas de esta reforma tuvieron menos fuerza que en el período anterior: la contratación indefinida y el número de ocupados siguieron aumentando, pero a un ritmo menor; el número de parados y la tasa de paro disminuyeron, pero también con menos intensidad que en el período anterior.

La falta de efectividad real en la consecución de los objetivos de las distintas Reformas, tendentes a la generación de empleo estable a través de la contratación laboral y a la disminución del número de parados, ha sido evidente. La única reforma que consiguió alcanzar unos resultados razonables fue la de 1997, que contó con un amplio apoyo social e introdujo una nueva modalidad de contrato de trabajo. El marco de crecimiento económico de esos años ayudó de manera clara a alcanzar los resultados que se obtuvieron. Ha sido, junto a la reforma de 1994, las que abordaron en profundidad los problemas estructurales que planteaba la legislación laboral y que afectaban, y siguen afectando, a nuestro mercado de trabajo. Aquí se apuntan algunas líneas y recomendaciones para mejorar la situación actual, en un momento en que la crisis económica ha vuelto con mayor fuerza incluso que a principios de los noventa.

Por último, la reforma de 2006 se plantea aplicar unas medidas temporales con plazo fijo, para fomentar los contratos indefinidos y para que haya mayor transparencia en la utilización de los contratos temporales, sin llegar a enfrentarse con los auténticos problemas del mercado de trabajo. Los resultados muestran una reacción transitoria que desaparece justo a finales de 2007, cuando termina el efecto de las medidas aprobadas.

B. PROPUESTAS

En primer lugar, se puede afirmar con claridad que la situación económica de un país influye de manera decisiva en la evolución del mercado de trabajo y en especial en el número y calidad de la contratación. En una coyuntura negativa, se podrá, en el mejor de los casos, paliar los problemas, pero nunca se va a poder contrarrestar los efectos negativos producidos por una situación de crisis económica. Por esta razón, se insiste en que la mejor política social, como fuente de creación de empleo, es la que se apoya en un crecimiento económico sano. No creo que nadie pueda discutir esta afirmación.

En segundo lugar, hay que plantearse, conscientes de que nos movemos en una economía cada vez más globalizada, la necesidad de abrir el debate sobre la posibilidad real que nos ofrece nuestro marco de relaciones laborales, de competir con los países de nuestro entorno europeo. Hay que mejorar la competitividad de nuestras empresas y ofrecer unas circunstancias, económicas y laborales, que eviten el efecto pernicioso de la deslocalización.

Por otro lado, no se puede obviar la evolución de las características de nuestro mercado de trabajo. La incorporación de la mujer, el incremento espectacular de la inmigración y la extensión de la prejubilación y la jubilación anticipada, otorgan un perfil de la población activa muy distinto con el paso de los años. Cualquier reforma del marco laboral que se plantee debe tener en cuenta las circunstancias actuales del mercado de trabajo y dar respuestas adecuadas para resolver los problemas reales.

Una más completa y especializada formación de los trabajadores, empleados y directivos, el impulso de la investigación, el desarrollo de la innovación, y la extensión y aplicación de las nuevas tecnologías, son las líneas que van a permitir una mejora de la competitividad en España.

Este debate, que aconsejamos vivamente, debe llevar, además, a poner encima de la mesa el análisis de las causas de despido individual y colectivo que existen en la actualidad, el procedimiento a seguir en el caso de los despidos colectivos y el monto de la indemnización, cuando el despido por causas disciplinarias se declara improcedente. Son temas tabúes, que no se abordan con una actitud abierta por parte de los interlocutores sociales, y que los gobiernos temen plantear por la impopularidad que conllevan y los efectos negativos que pueden arrastrar en unas elecciones generales.

El coste de la indemnización por despido disciplinario improcedente, en caso de contratos indefinidos, es uno de los aspectos importantes, aunque no el único, que preocupan, y mucho, a los empresarios, y que en definitiva los puede retraer a la hora de impulsar la contratación indefinida. Resulta frecuente que prefieren refugiarse en algunas de las modalidades de contratación temporal que permite la legislación, especialmente la del contrato por obra o servicio, y la del contrato eventual. Puede que no sea la panacea, ni el único criterio que influye en la decisión del empresario, pero sí es un aspecto muy importante que, en caso de una situación económica positiva, demostraría el impacto que produce en la generación de empleo de calidad.

¿Sería positivo, para la generación de empleo estable, promover medidas encaminadas a ampliar las causas de despido objetivo, como ya realizó la reforma del año 1994 y crear modalidades de contrato con unas cláusulas de indemnización inferiores a las existentes, de 45 día por año, como se aprobó en la reforma de 1997 con el contrato de fomento a la contratación indefinida? La experiencia obtenida con estas dos reformas ha sido a todas luces positiva y puede servirnos de enseñanza.

Una posibilidad, objeto de estudio y negociación, podría ser la creación de un nuevo tipo de contrato ¿estable?, como medida para fomentar la contratación indefinida, que tuviera una duración determinada suficiente, por ejemplo de cinco años, con la posibilidad de transformarse, al final de ese periodo, en indefinido, o en el caso de que se decida la extinción, abonar una indemnización pactada previamente e inferior a la actual. Sin duda es un camino que se debe explorar en las negociaciones con los interlocutores sociales, por duras que éstas sean, y que deben ser impulsadas por el Gobierno.

Los datos de 1997, 1998 y siguientes, después de la creación del contrato de fomento al empleo, son muy significativos en el aumento de la contratación indefinida y serían aún mayores, si se permitiera de manera permanente realizar este tipo de trabajo sin limitaciones como las que existen en la actualidad.

Otras medidas complementarias que favorecerían la creación de empleo podrían ser:

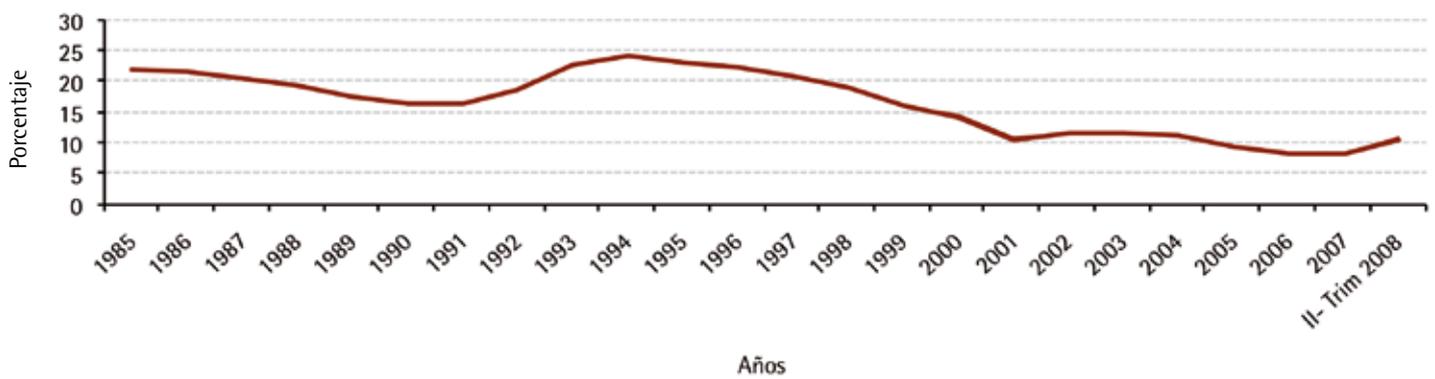
Flexibilizar aún más, la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores, que es otra asignatura pendiente en materia laboral de nuestro país. En este sentido, el impulso de actividades de formación para los trabajadores en las empresas facilitaría la polivalencia de los trabajadores y, por tanto, la movilidad funcional de los mismos. Así mismo, las facilidades y ayudas que se pudieran crear para facilitar los cambios de residencia favorecerían la movilidad geográfica y el empleo y permitirían una mejor distribución del mismo en las distintas regiones de España.

IV. Anexos

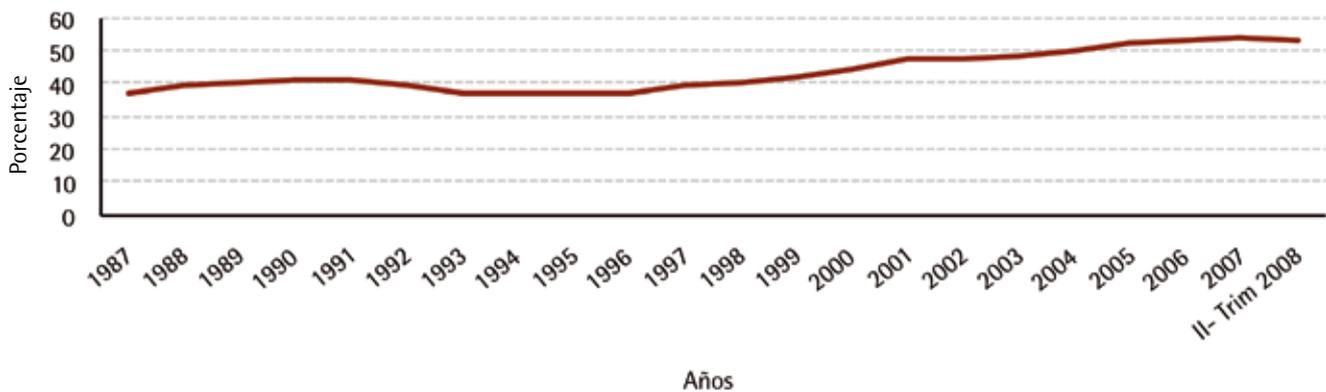
ANEXO 1

Evolución de las tasas de paro, ocupación y actividad, 1985 a 2º trimestre de 2008

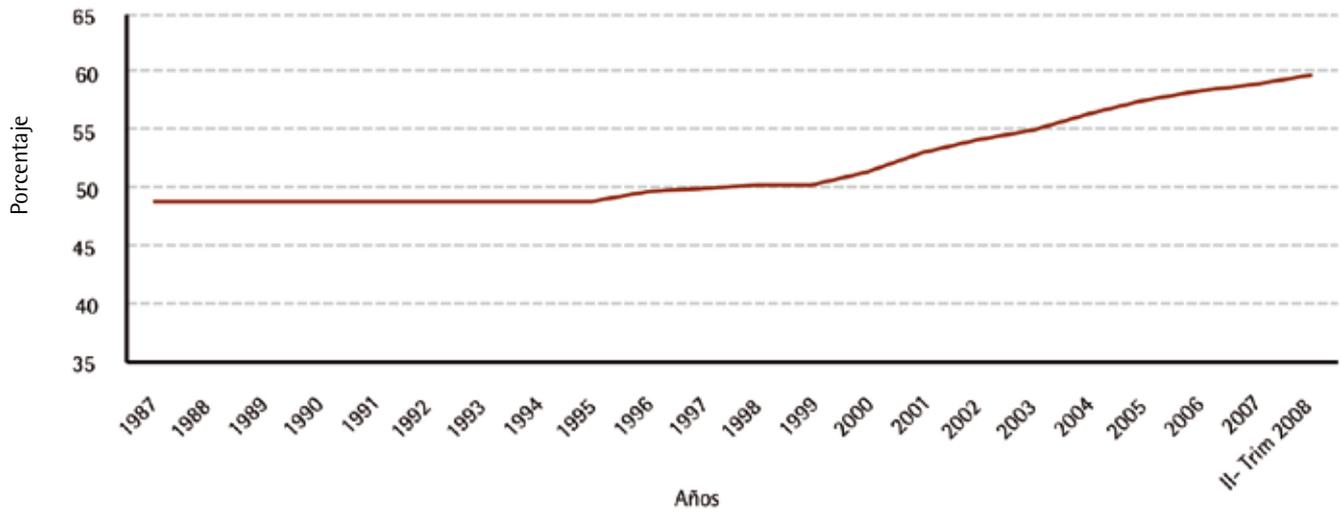
TASA DE PARO



TASA DE OCUPACION



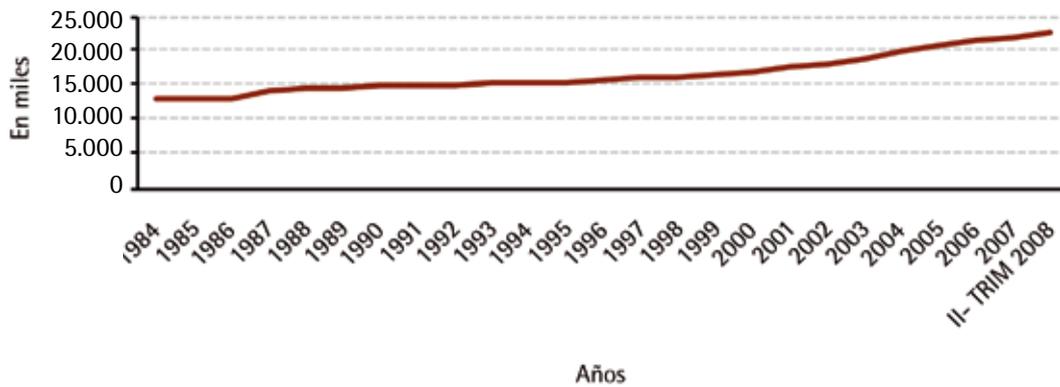
TASA DE ACTIVIDAD



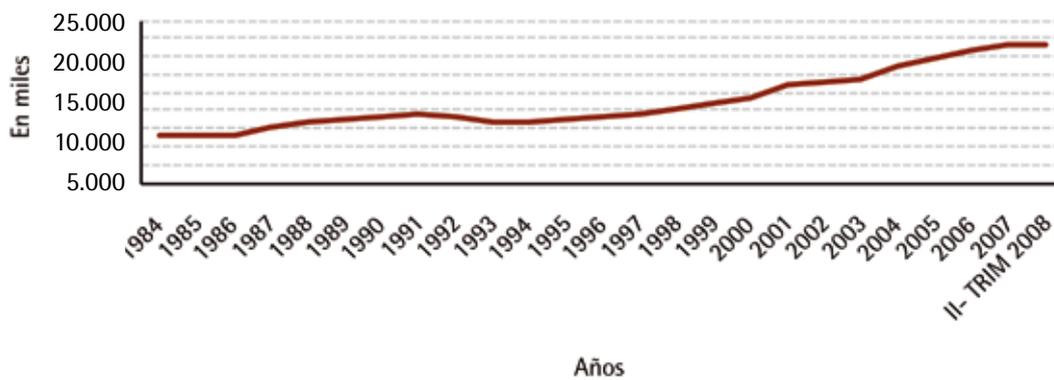
ANEXO 2

Evolución de activos, parados y ocupados, 1984 a 2º trimestre 2008

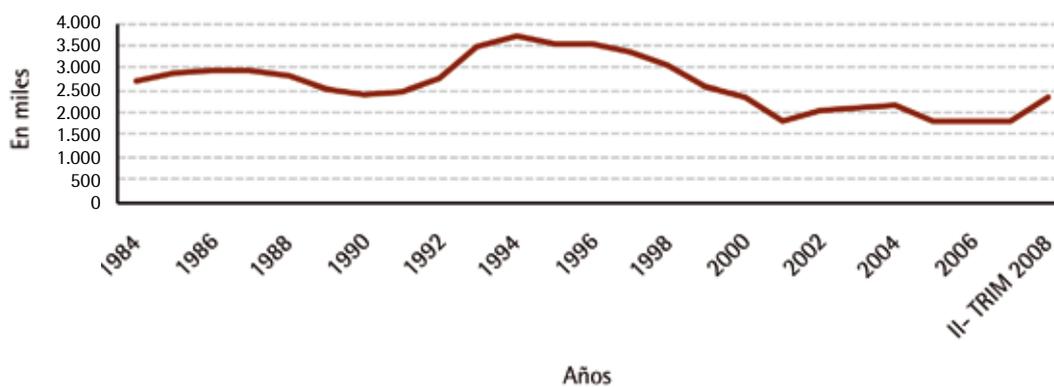
ACTIVOS



OCUPADOS



PARADOS



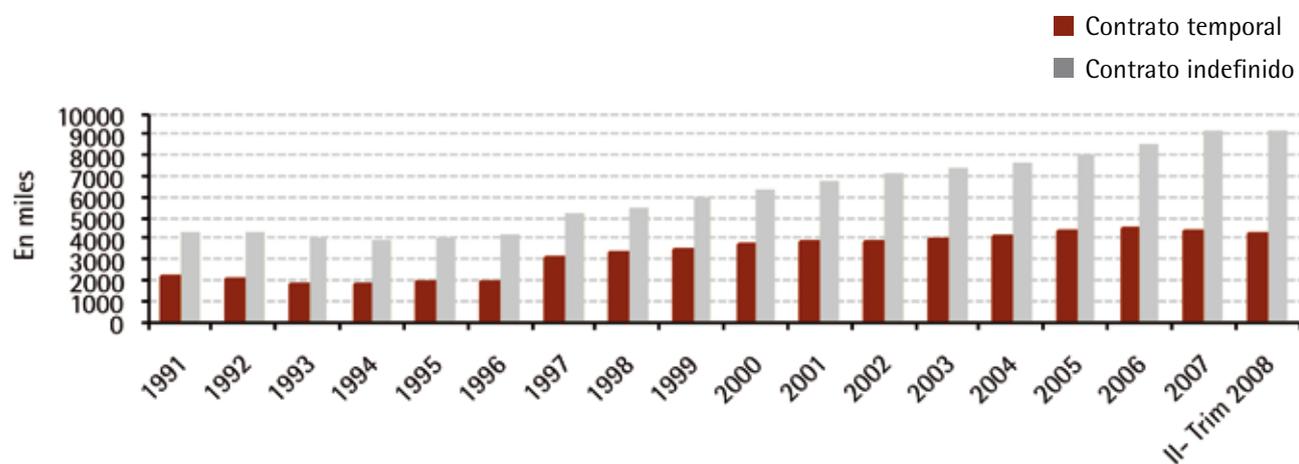
ANEXO 3

Contratos temporales e indefinidos existentes (en miles), 1991 a 2º trimestre 2008

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Contratos temporales	2.195	2.081	1.826	1.841	1.897	1.904	3.091	3.317	3.490
Contratos indefinidos	4.351	4.333	4.161	4.030	4.127	4.256	5.210	5.542	5.997

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2º trim. 2008
Contratos temporales	3.738	3.807	3.883	3.951	4.060	4.316	4.443,7	4.381	4.237
Contratos indefinidos	6.411	6.858	7.128	7.397	7.676	8.022	8.547	9.227	9.252

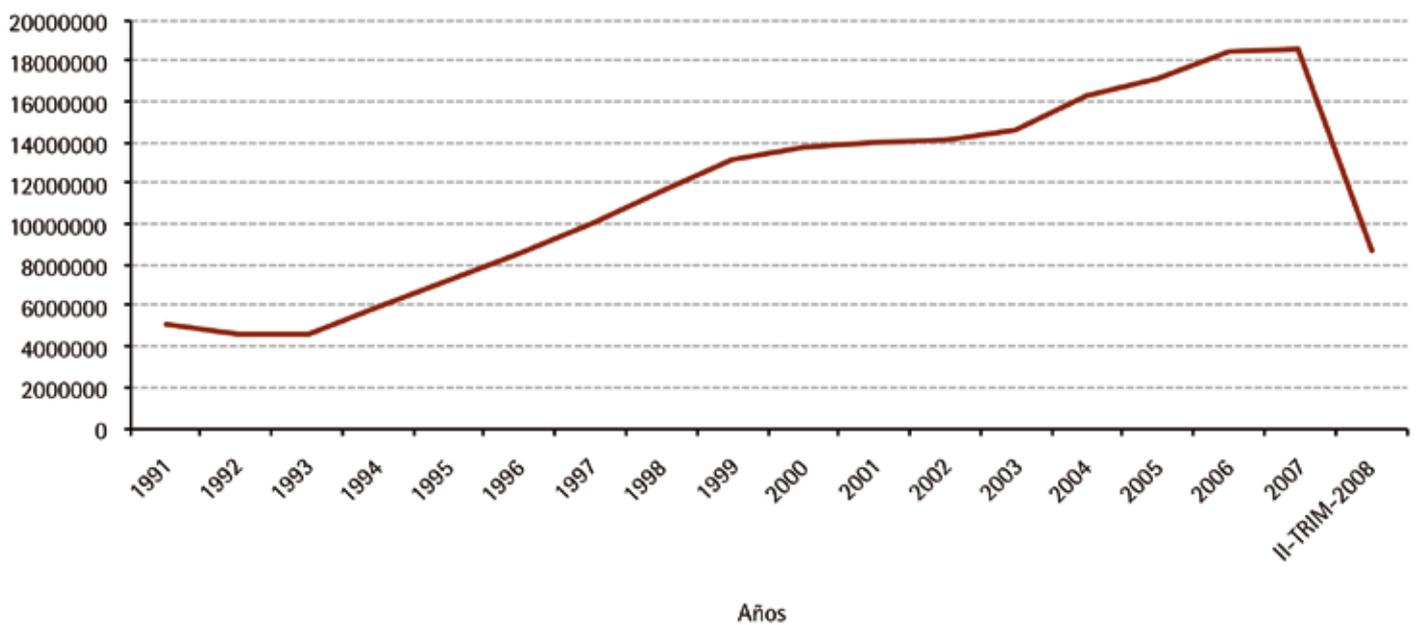
CONTRATOS TOTALES EXISTENTES



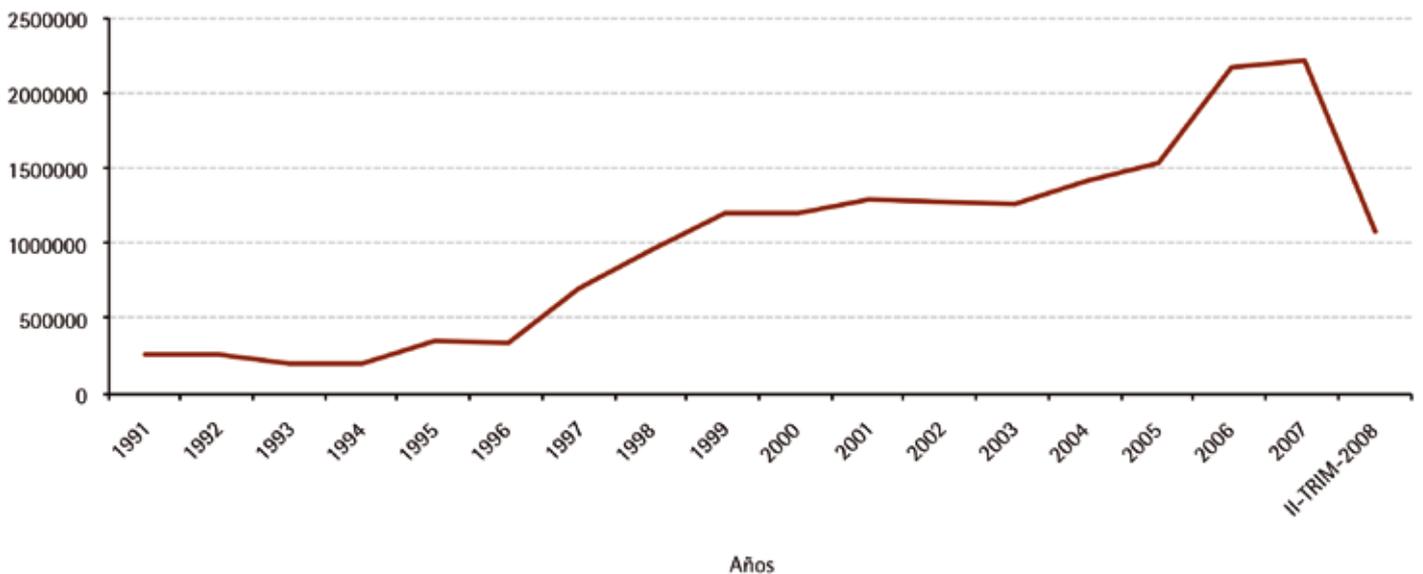
ANEXO 4

Contratos temporales e indefinidos realizados, 1991-2008

TOTAL CONTRATOS REALIZADOS



EVOLUCIÓN CONTRATOS INDEFINIDOS REALIZADOS



EVOLUCIÓN CONTRATOS TEMPORALES REALIZADOS

