

REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA

REFORMA LABORAL DE 1984

Inagura la flexibilidad laboral en España, concretamente la flexibilidad externa.

La flexibilidad puede ser interna (formación y polivalencia de los trabajadores en la empresa), salarial (sueldo fijo + sueldo variable en función del rendimiento o productividad) o externa, relacionada con la contratación. Es una flexibilidad en la entrada al puesto de trabajo. Se facilita la contratación de un mayor número de trabajadores al aumentar las modalidades de contratación.

El año 1984 es un año de crisis económica, por lo que el Gobierno pretende crear empleo de cara a la próxima recuperación económica.

Al aumentar el empleo se reduce la incertidumbre empresarial, ya que el empresario no quiere anticiparse a la recuperación adquiriendo compromisos a largo plazo con nuevos trabajadores.

El problema que surgió después fue la generalización de las modalidades de contratación ya en plena fase de expansión económica. Se pervirtió el objeto de la reforma y se convirtió en un mecanismo de sustitución de contratos fijos por temporales.

Además de la contratación temporal, la reforma de 1984 introduce los llamados contratos formativos (prácticas y aprendizaje), con un incentivo de bonificación de cuotas a la Seguridad Social. El principal objetivo era la formación de trabajadores jóvenes demandantes de primer empleo, pero en la práctica constituyó un abaratamiento de la contratación que llevó a una utilización masiva de esta modalidad desvirtuando su objeto primero.

Se introduce la contratación a tiempo parcial, que ya existía en el mercado de trabajo europeo. Constituye una forma de reparto del trabajo. Esta modalidad sufrirá modificaciones en los años 1994 y 1998. En un principio se entendía como tiempo parcial cuando el contrato no superaba los 2/3 de la jornada completa.

En la contratación temporal se pervierte la causalidad de la temporalidad y bajo las nuevas modalidades se celebran contratos para puestos de trabajo permanentes en la empresa. Se eleva la tasa de temporalidad hasta el punto de que hoy está en el 31% en España, mientras que en Europa está sobre el 14%.

REFORMA LABORAL DE 1992

Reforma de las prestaciones por desempleo, en cuantía (del 80% al 70 y 60%) y en duración, que se establece en un máximo de 24 meses y se calcula a 1/3 de lo cotizado durante los últimos 6 años, en periodos de 2 meses.

La tasa de cobertura, a partir de esta reforma, pasa del 80% al 50%. La reforma del 84 y la consiguiente rotación en puestos de trabajo, habían producido un notable aumento de las solicitudes de prestación por desempleo.

Se justifica la reforma por la necesidad de reducción del gasto público a partir de la firma del tratado de Maastrich.

- Reforma de los incentivos a la contratación. Desaparece la bonificación de los contratos formativos, y se define una cuota única para este tipo de contratos. Disminuye considerablemente, por lo tanto, la

cantidad de contratos formativos realizados.

- Se suprime la capitalización de la prestación por desempleo para los autónomos.
- Aumenta la duración del contrato temporal de fomento del empleo de 6 meses a 1 año. Es una medida correctora de la reforma del 84 (al igual que la reducción de las ventajas de los contratos formativos) para evitar su utilización masiva.

REFORMA LABORAL DE 1994

Lucha contra el paro y creación de empleo. La tasa de paro está en el 24%. Importante crisis económica.

- Facilitar el despido. Aparecen las modalidades de despido objetivo, por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción.
- Reforma de la colocación. Se legalizan las Empresas de Trabajo Temporal, se rompe el monopolio del INEM. Desaparece la obligación de empresarios y trabajadores de gestionar la colocación a través del INEM.
- Reforma de los contratos formativos. Se amplía a 25 años (antes 20) la edad máxima para suscribir este tipo de contrato. Se reduce el tiempo de formación teórica (del 25% al 15% de la jornada de trabajo) y se reduce el salario que pasa a estar por debajo del SMI.
- Se suprime el contrato temporal de fomento del empleo, que queda reservado a tres colectivos: mayores de 45 años, parados de larga duración y minusválidos.
- El contrato a tiempo parcial se modifica y pasa a ser todo contrato cuya jornada sea inferior a la habitual (sin límite), disminuye la protección social para este tipo de contratos.
- Aumento de las competencias de la negociación colectiva (Reforma del Estatuto de los Trabajadores que incluye la cláusula salvo que en Convenio Colectivo... en casi todos los apartados referentes a la contratación, jornada, etc.

Las reformas laborales de 1984, 1992 y 1994 son impuestas por el Gobierno, no pactadas.

REFORMA LABORAL DE 1997

Es una reforma pactada (gobierno del PP). El objetivo es fomentar la estabilidad laboral. La tasa de temporalidad era del 34%. El año 1997 es de expansión económica. El paro se está reduciendo.

- Regulación de materias que pueden negociarse en convenios sectoriales y ampliación del contenido de la negociación. El Estado se empieza a retirar de las relaciones laborales.
- Se potencia la contratación indefinida, a través de la creación de un nuevo contrato indefinido dirigido a jóvenes entre 18 y 29 años, mayores de 45 años, parados de larga duración, minusválidos y a la conversión de contratos temporales en indefinidos.
- Bonificaciones a los contratos anteriores del 25%, 50% o incluso 90% (minusválido) durante 4 años, hasta 2001.
- Se rebaja la indemnización por despido improcedente de 45 días de salario por año trabajado, a 33 días en este tipo de contratos, con un máximo de 24 mensualidades (en lugar de 42) Se reduce, por tanto, el coste del despido. Contribuyen estas medidas a la segmentación del mercado de trabajo.
- Supresión total del contrato temporal de fomento del empleo (excepciones para contratación de minusválidos)
- Se cambia el contrato de aprendizaje por el contrato de formación y se regula un salario igual al SMI para este tipo de contratos, y se rebaja la edad máxima de 25 a 21 años. Aumenta de nuevo la protección social.

REFORMA LABORAL DE 1998

Se reforma el contrato a tiempo parcial, vuelve a aparecer una limitación del 77% de la jornada para

considerarse tiempo parcial. Se mejora la protección social de este tipo de contratos. Esta reforma dura hasta el 2001, en que se retrocede de nuevo a la legislación anterior.

REFORMA LABORAL DE 2001

No es pactada, no hubo acuerdo. El objetivo es continuar reduciendo la temporalidad.

Se amplía la bonificación de la contratación indefinida a todos los colectivos excepto hombres entre 16 y 44 años.

Se considera que este colectivo es el que tiene más probabilidades de encontrar empleo.

Puede ocurrir el efecto sustitución, el empresario preferirá contratar a los colectivos bonificados.

El contrato indefinido tiene las mismas características que el de la anterior reforma.

En cuanto a los contratos formativos, se suprime la edad máxima para algunos colectivos: extranjeros inmigrantes, minusválidos, alumnos trabajadores de escuelas taller y casas de oficios...

Indemnización de 8 días por año para contratos temporales.

Supresión del tope máximo de jornada en el Contrato a tiempo parcial.

REFORMA LABORAL 2002

Decretazo.

- Compromiso de actividad
- Desaparición de los salarios de tramitación
- Reforma del subsidio agrario
- Renta Activa de Inserción

POLÍTICAS DE EMPLEO EN ESPAÑA

En 1985, el gasto en políticas de empleo en España era el 0,34% PIB, la media europea es el 0,75%.

El año 85 es el primer año en que se encuentran datos homologables para establecer comparaciones.

En 1990, el gasto español alcanza el 0,65% PIB, y el europeo es del 0,90%. En el periodo 85 – 90 hay una expansión económica, lo que disminuye el gasto en políticas pasivas y como contrapartida, aumenta el gasto en políticas activas.

En 1994 (crisis económica), el gasto en políticas activas se reduce al 0,45% PIB, debido al incremento del gasto en políticas pasivas, a pesar de la dura reforma de 1992. En Europa el gasto en políticas activas estaba en el 1,10%.

En el 2001 el gasto en España es del 0,90% PIB, en Europa es del 1,17%.

A diferencia de la Unión Europea, en España el mayor reajuste del gasto se produce en el periodo 90/94. En Europa esto no ocurre, precisamente porque consideran necesarias las medidas para combatir la crisis.

La media europea se ha estancado en el periodo 94/01, debido a que países como Reino Unido o Suecia han

decidido disminuir el gasto por considerar ineficaces las políticas activas. Lo mismo ocurre en Grecia.

La relación del gasto en políticas activas con el gasto total era, en 1985 de un 10%, en el año 90 la proporción era del 25%, se reduce al 20% en el 94 y en el 2001 es del 38%.

ESTRUCTURA DEL GASTO ACTIVO

Distribución del gasto en políticas activas entre orientación, formación y ayudas al empleo.

AÑO	ORIENTACIÓN	FORMACIÓN	AYUDAS AL EMPLEO
1985	9%	38%	53%
1990	15%	35%	50%
1994	10%	50%	40%
2001	12%	34%	54%

La participación de la población activa en las políticas activas, en el año 2001 es del 7% (aproximadamente un 50% de los parados estimados por la EPA) En Europa la participación es del 15% de la población activa y hay países que alcanzan un 80 o 90%.

La intensidad del gasto activo se mide dividiendo en porcentaje del PIB empleado en políticas activas, entre la tasa de paro. En España, en el 2001, el cociente es el 6,5 y en la UE es el 11.

Este indicador marca la diferencia entre el esfuerzo que realizan los distintos países.

MEDIDAS DE POLÍTICA ACTIVA

EJE DE ORIENTACIÓN

Inexistencia de programas estructurados. Se han realizado acciones dispersas. Estas medidas tienen más sentido si son individualizadas.

Cada año, España presenta un Plan de Empleo a la Unión Europea en el que se refleja la previsión de participantes en acciones de orientación. La cifra oficial de participantes no se corresponde con acciones individualizadas reales. Se incluyen, por ejemplo, sesiones colectivas de ayuda a la búsqueda de empleo o acciones de colocación (colocaciones gestionadas por el Servicio Público de Empleo)

En colocaciones gestionadas respecto al total de colocaciones, España está en el 17% y la Unión Europea en el 25%.

EJE DE FORMACIÓN

Formación ocupacional y formación continua.

La Formación ocupacional empieza como tal en 1985, con el plan FIP y se va renovando cada año, para adaptarla a las necesidades del mercado. A pesar de todo, se constata un desajuste formativo que continua hoy.

En este momento, el plan FIP está gestionado por las Comunidades Autónomas.

La Formación continua en la empresa recibe un impulso con la creación del FORCEM en el año 1993. Hasta

entonces estaba a cargo del INEM. Con la creación de FORCEM aumenta considerablemente el gasto en formación.

En 1993 se forman 700.000 alumnos, en el 2001 se forman 1.600.000 bajo las acciones de la FORCEM. Se incluyen los contratos formativos y los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

Se han elaborado Acuerdos Nacionales de Formación Continua periódicamente (cada 3 ó 4 años) El último ANFC es del 2001.

EJE DE AYUDAS AL EMPLEO

Se realizan 3 tipos de medidas:

• Subvenciones o bonificaciones al sector privado

Entre 1985 y 1992 los principales beneficiarios son los jóvenes, los mayores de 45 años y los minusválidos. En esta primera fase se trata, fundamentalmente, de subvenciones. A nivel de presupuesto, también se contabilizan en esta etapa los contratos formativos.

Entre 1992 y 1997 se restringe la concesión de beneficios a la contratación y se sustituyen las subvenciones por bonificaciones. Se incluye al colectivo de parados de larga duración.

Desde 1997 hasta ahora se extiende de forma masiva la bonificación. A partir de la reforma de 1997, que incentivaba la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en indefinidos y añade el colectivo de mujeres a los bonificados.

Entre 1997 y 1999 hay una conversión masiva de contratos temporales en indefinidos. Las bonificaciones van del 20 al 50%. En los minusválidos son del 70% y el 90% de las contingencias comunes.

La duración de la bonificación sólo está vinculada a la vida del contrato en los mayores de 45 años y minusválidos. En el resto de colectivos, la bonificación se mantiene durante dos años.

A partir del año 2000 se aplica un 5% más en el caso de contratación de mujeres.

También se bonifica de manera exclusiva la contratación de mujeres en oficios o profesiones donde están subrepresentadas.

• Autónomos

Subvenciones o préstamos a bajo interés para el establecimiento como trabajadores autónomos de los desempleados.

• Creación directa de empleo

Convenios de las Administraciones Públicas con el INEM, para poder contratar a determinados parados de forma temporal en trabajos de utilidad colectiva.

También se pueden firmar convenios con ONG's.