

**Análisis económico del mercado de
trabajo en España y en la Unión Europea.**

Una comparativa constructiva

**CURSO DE ADAPTACIÓN A GRADO DE
RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS**

Trabajo Fin de Grado

Autora: Isabel María Gutiérrez Romero

Octubre 2013

Vº Bº Director:

Fdo. Luis Jesús Belmonte Ureña

RESUMEN

Es obvio que existe un antes y un después de la última crisis económica mundial. En los años anteriores a 2007, España, para los demás países de la Unión Europea, fue un *modelo* por el crecimiento espectacular en la creación de empleo, lo que se denominó "*el milagro español*". Pero una vez que la crisis surgió, se puso en evidencia la debilidad de la economía española, cuyo modelo productivo dependía, en un alto porcentaje, de la economía del "ladrillo", del turismo y de la agricultura.

Históricamente España ha adolecido de un gran déficit industrial, y a pesar de este hecho, en el periodo de bonanza la primera década del siglo XXI se fue desmantelando la poca industria existente, en favor del ladrillo. En consecuencia:

- Se fomentó el modelo predominante de turismo desde la apertura económica del país de los años 60 del siglo XX, esto es: "Macro urbanizaciones y hoteles" a la orilla del mar, en detrimento de otras zonas de interior, con el consiguiente problema de depender de como se encuentre la coyuntura española y la del turista extranjero, (cuyo poder adquisitivo ha mermado por la crisis mundial). En este contexto, las grandes cadenas comerciales se vieron perjudicadas. Sin embargo, el pequeño comercio, que vivía todo el año con las ganancias obtenidas en periodos estivales, vio de la noche a la mañana como esos "ingresos de verano" menguaban, cuando no desaparecían, con el consiguiente aumento de las colas del paro.
- Por otro lado, el sistema se retroalimentó para que el sector bancario se sobre-expusiera a la burbuja inmobiliaria, basando la mayor parte de sus operaciones, y por tanto beneficios, en la venta de inmuebles y permitiéndole tener capacidad para ejercer de "*sistema circulatorio*" de la economía. No obstante, al caer drásticamente el consumo de vivienda, algunas de esas entidades se vieron en serios apuros de liquidez y solvencia, pero todas sufrieron un repentino ataque de desconfianza, cuando no pánico, cerrando totalmente el "*grifo*" de fondos, permaneciendo así hasta la actualidad, aun cuando se les tuvo que rescatar mediante una inyección de liquidez por parte de los estados para salvar el sistema, lo que a priori y a posteriori, se ha traducido en ahogar hasta el deceso a gran parte de las PYMES, auténticas generadores de empleo en nuestro país.

Ante la inoperancia de adaptarse a estos cambios que sufre la economía mundial, la consecuencia más drástica que caracteriza al mercado laboral español es sin duda su alto desempleo, provocando el aumento del gasto público y contracción de los ingresos públicos, por la falta de consumo.

Este desempleo se manifiesta marcando una serie de graves consecuencias sociales, como por ejemplo, el hecho de existir un excesivo número de hogares donde todos sus miembros están el paro. O también podemos encontrarnos el gran problema de personas "descolgadas" del mundo laboral, formando un excesivo número de parados de larga duración, por no hablar de la tasa de desempleo juvenil.

Desde la Unión Europea instan al Estado Español a cambiar nuestra política laboral abocada al fracaso. Principalmente se indica que nuestro mercado laboral adolece de una extremada «rigidez» y a la perjudicial «dualidad» de trabajadores, pues se alterna los fijos, con altas coberturas y los eventuales con mínimas garantías de estabilidad y cobertura. En este escenario, las distintas reformas laborales han ido destinadas a facilitar esa flexibilización laboral y acortar esa distancia entre trabajadores "insiders – outsiders".

Sin embargo, hay que añadir que esta preocupación por incrementar la tasa de empleo es común a todos los estados, y con este fin se han puesto marcha la "Estrategia de Empleo Comunitaria". Pero aunque la Comisión Europea marca el camino y las recomendaciones de los objetivos a lograr, cada país organiza sus políticas activas de empleo y sus mecanismos, adecuados a cada realidad laboral. Con todo ello, la tendencia común se dirige hacia un mercado más flexible, por lo que provocando las distintas reformas en cada país, se ordenan para lograr ese fin.

- Esta flexibilidad se manifiesta en el hecho que el mercado laboral europeo se caracteriza por el bajo porcentaje de probabilidad de que un parado pueda lograr un empleo permanente, frente a la enorme expansión que están suponiendo las formas atípicas de empleo (temporal, a tiempo parcial), y bajos salarios. Antes esta proliferación de este tipo de contrato, el pluriempleo gana terreno, ya que con un solo salario no es posible cubrir las necesidades de renta disponible de las familias, para satisfacer su consumo habitual.
- La flexibilidad laboral también favorece que se produzca un continuo cambio de trabajo, es decir, una elevada rotación de la masa obrera, algo que en España no pasa (siendo uno de los países europeos con más empleo temporal), pero ni aun ante la

gravedad de la crisis, un trabajador busca la ocupación en la que pueda ser más productivo y es algo que había que potenciar. En el caso de otros países europeos con mejores tasas de empleo, esta rotación se favorece. Es por ejemplo el caso de Dinamarca, donde se establece a través de la prestación de desempleo, un seguimiento y formación continua al trabajador que facilita esta movilidad laboral. Otra forma de motivarla es el ejemplo en Austria mediante la creación de un fondo para contingencias de despido al que las empresas aportan, el cual acompaña a cada trabajador, incluso cambiando de empresa.

Además tengamos en cuenta que aquellos países que mejores resultados han dado, es decir, con un bajo desempleo, (como Austria, Alemania, Luxemburgo, Holanda), se caracterizan por un mercado laboral flexible, con pocas reformas de su mundo laboral, o al menos, muchos menos que España.

En concreto, y como ejemplo de los planes nacionales de políticas de empleo, destacamos varios países con desempleo por debajo de la media europea: Holanda con un 5,3% de desempleo en el 2012, se han aplicado una serie de acciones especialmente dirigidos a aquellos grupos mas débiles como son mujeres, los jóvenes y los inmigrantes. El caso danés con un paro de 7,5% en el mismo año, sus políticas se han basado en un sistema que concibe la formación como principal vía de activación de empleo. Otro país a destacar es Bulgaria (12,3%), por su gran movilidad y reconversión de la mano de obra.

Por tanto, aplicando cada una de las políticas activas nacionales, los resultados que se obtienen en función del estado o modelo de aplicación son dispares y habría que pensar si desde las instituciones comunitarias no solo se debería marcar el camino, sino también aunar conceptos y concebir a Europa como un único estado, a la hora de aplicar estas políticas.

De hecho, para justificar esta afirmación, comparamos el mercado laboral de los estados miembros, en algunas de sus dimensiones, y las diferencias son notables. Así por ejemplo si comparamos en el Salario Mínimo Interprofesional, comprobamos que la diferencia varía de una forma espectacular entre 1.874,19€ en Luxemburgo, a los 158,50€ que solo alcanza Bulgaria.

Por otra parte, cuando comparamos la jornada laboral entre varios estados europeos, Francia destaca por tener menos horas semanales (35), mientras que Irlanda y Reino Unido alcanzan las 48 horas semanales.

Otro punto totalmente heterogéneo se encuentra entre las distintas tipologías de contratación laboral. La variedad diferencia aun más el mercado laboral de los distintos Estados. Países como España, Italia, Francia y Alemania, tiene un amplio número de tipos de contratos laborales, mientras que otros como Luxemburgo, Holanda, Austria y Suecia solo tienen dos tipologías. E incluso, existe el caso de Irlanda y Reino Unido, donde carecen de legislación. En este punto, resulta destacable el ejemplo de aquellos países europeos que buscan soluciones para atajar el creciente desempleo juvenil, y excepto Reino Unido, el resto han creado alguna tipología de contratos fomentando creación de empleo. Entre los países con menos paro juvenil se encuentra: Holanda, Austria, Dinamarca y Alemania, cuya apuesta por tanto han dado mejores resultados a través de la creación de contratación específica para que los jóvenes adquieran experiencia en las empresas.

Además, también hay que tener en cuenta que las economías con mayor desarrollo, y las que mejor han soportado los envites de la crisis, son también las más innovadoras, las que han hecho un importante esfuerzo en generar capital humano adecuado para desarrollar el necesario tejido productivo competitivo. Son las que han reforzado el sistema educativo, orientándolo hacia las necesidades de la empresa en formación profesional, con un modelo de aprendizaje efectivo orientado a la generación de ideas y aplicaciones innovadoras. De esta forma el capital humano se ha fortalecido en seguridad al tener más empleabilidad laboral. En este sentido, si una de las metas a conseguir es aumentar la productividad, tiene que ser a través de una formación útil para adecuar las estructuras empresariales y los negocios, a la nueva realidad. Por otro lado, un hecho que hay que tener en cuenta es que aunque el paro ha afectado tanto a personas con formación y sin ella, existe una notable diferencia en cuanto a la tasa de desempleo de ambos grupos, los segundos tienen el doble de probabilidades de encontrarse en el paro.

Finalmente, y para concluir este apartado de resumen, señalar que la última tendencia que marca Europa es la potenciación del emprendimiento y hacia ese objetivo se encamina las últimas políticas. Ejemplo de ello, se materializó en la última cumbre de ministros de empleo, celebrada en Berlín, el 3 de julio de 2013, donde una de las más importantes conclusiones consistió en la aprobación Fondos Europeos contra el desempleo, a través de programas de ayudas, destinadas a estimular la creación de empleo juvenil entre el 2014 y 2020.

AGRADECIMIENTOS

Aprovecho esta oportunidad para agradecer en primer lugar a mi familia, sin la cual hubiera sido imposible llegar a conseguir las metas que me he propuesto a lo largo de mi vida. A mis padres sobre todo, que me han inculcado desde siempre, el afán de superación en cualquier área de la vida. Gracias por haberme alentado en todo momento, a desarrollar y hacer crecer, mis inquietudes académicas.

A mis compañeros de trabajo, por facilitarme el camino y sin los cuales hubiera sido imposible llegar hasta el final en esta empresa.

Al grupo de amigos que se ha forjado a raíz de este curso, mis compañeros de clase y aliados en las horas más crudas de trabajo, a los que espero tener para siempre su amistad.

Y por último agradecer a la Universidad y al profesorado, por haber hecho posible esta experiencia única. Y muy especialmente a mi director de trabajo, por sus valiosos consejos e inestimable ayuda.

Muchas gracias a todos.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	8
2. DEFINICION, CARACTERISTICAS Y PECULIARIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA.	10
2.1. Capital humano en España.....	14
2.2. Tecnología, empleo y productividad en España.	15
2.3. Desempleo, causas y factores.	18
3. CARACTERISTICAS GENERALES DEL MERCADO DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA-Comparativa.	23
3.1. Introducción	23
3.2. Comparativa en las dimensiones del mercado de trabajo para los diferentes países de la U.E.	25
4. ANALISIS DE LAS POLITICAS DE EMPLEO.....	40
5. REFLEXIONES FINALES	54
6. BIBLIOGRAFÍA	56

1. INTRODUCCIÓN

Con este trabajo se pretende un estudio comparado del mercado de trabajo español y sus similitudes con la media de la Unión Europea.

Con ello se intenta encontrar una explicación comparativa de la situación en la que se encuentra el mercado de trabajo tanto en España como en el resto de la Unión Europea. Asimismo, se intentará presentar aquellas diferencias que puedan haber, y sobre todo descubrir aquellos países con mejores comportamientos en sus variables laborales.

Para ello, en primer lugar, en este trabajo vamos a estudiar el mercado de trabajo en España, cuales son las características más relevantes, los problemas por los que define y le hacen estar en la situación laboral en la que ahora se encuentra.

A continuación también se hará un breve análisis de los factores básicos del mercado laboral como es el capital humano, haciendo hincapié en la necesidad de formación, para adecuarse a las necesidades del mercado que solicitan.

Al siguiente punto al que haremos referencia es a la importancia que hoy en día se da a que exista una fuerte inversión en innovación, ciencia y tecnología, factor básico para adquirir más y mejor competitividad de la empresa.

En este punto, se hará un repaso de los problemas que existen en España para el uso de la nueva tecnología: tanto en la formación en relación la capacitación humana para hacer frente a los nuevos retos, como en las inversiones que el empresariado está dispuesto a tener para que se avance cada vez más en este tema, y la relevancia que se le da a las nuevas tecnologías en relación con la productividad.

Para concluir, en el estudio del mercado español en aquello que más nos preocupa, el desempleo. Este es hoy el principal problema de la economía española y el primer drama social del país. No es sólo un síntoma de la crisis, sino que evidencia las deficiencias del mercado laboral español que han sido la norma durante décadas. El problema es sistémico: nuestro mercado laboral no funciona. España se consolida como el país con más paro de toda la zona euro.

Por tanto, estamos atravesando uno de los periodos más complicados, en lo que atañe al empleo, y una apuesta para salir del mismo, es apostar fuerte por mejorar las capacidades profesionales a través de la formación, mediante cursos de especialización, programas de posgrado y máster que se adapten a lo que realmente demandan las empresas.

Dentro de este apartado, no podemos pasar por alto otro punto importante y preocupante en la sociedad española, como es el paro juvenil, y sobre todo la fuga de cerebros.

El siguiente punto a tratar en este trabajo, será conocer aquello que caracteriza el mercado laboral Europeo en general, empezando con una breve introducción de cómo ha ido evolucionando el pensamiento europeo en lo relacionado al mercado laboral: desde un modelo de trabajo tradicional estable, transformándose con el tiempo en un modelo flexible, hasta llegar al modelo que unido esa flexibilidad empresarial, con empleabilidad del trabajador, denominado flexiseguridad, y por último cambiando la estrategia, a lo que hoy estamos viendo en la creación de empresas y el emprendimiento como el principal método de lucha y apoyo contra el desempleo.

A continuación haremos una comparativa de varios temas concretos, entre distintos países de la Unión Europea, comprobando las diferencias o similitudes que van surgiendo en cada uno de los mercados laborales y destacando aquello relacionado con los planteamientos y acciones que se están haciendo en cada uno de los países para impulsar el empleo, puesto que, dada la preocupación existente en todos los países comunitarios, por el alto índice de desempleo, detallaremos una breve cronología de lo que la legislación europea, a través de las distintas Estrategias Europeas por el Empleo, a dispuesto.

Por último, y siguiendo este planteamiento, concluiremos con un análisis de las distintas políticas de empleo que se utilizan, en la lucha para paliar las situaciones del mercado laboral.

2. DEFINICION, CARACTERISTICAS Y PECULIARIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA.

En el período de bonanza económica que precedió al estallido de la crisis, hasta mediados/finales de 2007, España ha sido para los demás países de la UE, un modelo por el crecimiento espectacular en la creación de empleo.

A partir de esa fecha paso todo lo contrario, por la destrucción de empleo y la falta de capacidad para detenerla.

Del período del 2001 al 2007, se crearon 4,5 millones de puestos de trabajo, el incremento del número de ocupados, fue de un 25,5%, y el de asalariados algo superior al 36%. También hay que señalar que hubo 2 millones de parados a lo largo del período sin la menor capacidad para hacer bajar esa cifra(Lacalle,D, 2011).

A pesar de esto, el modelo económico se basa en bajos salarios, largas jornadas, mano de obra barata asociada a bajas cualificaciones y baja productividad, ya que es un modelo productivo muy dependiente de la economía del "ladrillo", del turismo y con la agricultura como principal sector explotador.

El mercado laboral se caracteriza por la cultura empresarial de la precariedad y desigualdad, sobrevenida en función del contrato sobre todo, principalmente por su excesiva temporalidad, pero también del género (el contrato a tiempo parcial monopolizada por las mujeres), la edad (falta de capacidad de la economía española para integrar laboralmente a los jóvenes y a los altamente cualificados, principalmente titulados universitarios), la etnia y región geográfica.

Los elementos que caracterizan y definen al mercado de trabajo español (Hurtado, 2011) entre otros podemos destacar:

❖ Baja natalidad:

La población española está disminuyendo y envejeciendo, en general y la población activa, en particular.

Como consecuencia, esto está afectando al sistema de prestaciones y protecciones, ya que por este motivo, está resultando ser más difícil poder sostenerlo.

Esta situación está provocando, por ejemplo, que se convierta en una prioridad, tanto de Europa como en España, el aumentar las vidas laborales. Y de esta forma, en las distintas reformas laborales de muchos países europeos, se están contemplando el retrasar la edad de jubilación.

❖ Alto desempleo:

Hay que sumar no solo el paro estructural, sino también el de la destrucción de empleo por reestructuración de las empresas. De hecho, aunque siempre ha habido paro, antes del 2007 hubo un incremento de población activa en el mercado laboral. Este florecimiento del empleo, fue cubierto por tres grupos de población primordialmente: los parados, las mujeres y la inmigración, grupos que desde 1980 han tenido mayor crecimiento, pero también se han caracterizado por tener mayores niveles de precariedad, siendo los primeros que han sufrido los efectos de la crisis.

Dada la trascendental importancia que el paro marca en sistema económico español, analizaremos este punto más detalladamente más adelante.

❖ Un mercado extremadamente dualizado

Muchos han destacado que en el mercado laboral español, la mano de obra se podía dividir claramente en dos grupos: insiders, los de dentro, empleados fijos (altamente protegidos) y outsiders los de fuera (parados, temporales, eventuales).

Justificando la grave situación del mercado laboral español a esta división, las recomendaciones de Bruselas para España, siguen el patrón que también ha utilizado por Berlín y Londres (Castro, 2013). Y así, en su último informe sobre los desequilibrios macroeconómicos, la Comisión insistía en la «rigidez» del mercado laboral y en la perjudicial «dualidad» de trabajadores.

A raíz de esta tendencia, las últimas cifras revelan como destrucción de empleo fijo, va igualando al temporal (Barreira, 2013). Esto se produce como consecuencia, primero del alargamiento de la crisis que va alcanzando su sexto año, y aunque al principio de la crisis quienes engrosaban las colas del paro eran los trabajadores temporales, con el tiempo, las empresas agotaron el colchón de los trabajadores temporales que tenían y buscando reducir costes, se despiden a los fijos. El segundo motivo para esto, hay que buscarlo en la reforma laboral, de febrero del 2012, ya que en los tres trimestres completos que la reforma ha estado en vigor se han destruido casi tantos puestos de trabajo fijos (388.900) como temporales (395.700).

De acuerdo al análisis de los expertos comunitarios, la economía española ha ido engrosando las listas del paro con el «despido masivo» de trabajadores ante la falta de flexibilidad en las empresas para reducir sueldos (como si ocurre en otros países europeos como Alemania).

Aunque la reforma laboral ya ha empezado a facilitar una moderación de salarios, se remarca la necesidad de nuevos cambios para que «el peso del ajuste provocado por la crisis no caiga sobre el empleo»

Una opción que se está barajando últimamente es la puesta en marcha del contrato único, como solución al problema de dualidad.

❖ Dificultad conciliación vida laboral y personal.

Es obvio que en los últimos años se ha incrementado rápidamente la participación de la mujer en el mundo laboral.

Esto ha generado hacer una legislación específica, sobre igualdad y nuevas líneas de gestión de personas, y como consecuencia, surgiendo de esta manera, la legislación para poder conciliar la vida laboral y la personal.

Sin embargo en la práctica, sigue siendo una tarea pendiente y las precariedad y desigualdad existente, es una marca característica en todos los países europeos.

Dentro de los distintos países europeos, y en contrapartida, podemos destacar y tomar como ejemplo, al país que destaca por ser el que más paridad tiene en el mercado laboral, me refiero a Holanda.

❖ Elevado porcentaje de empleo temporal.

Las continuas reformas laborales (una cada dos - tres años) en su mayoría, se han dirigido a disminuir esta temporalidad impulsando varios tipos de contratación indefinida, no teniendo el éxito buscado.

Además la evolución de parados y temporales antes de la crisis, era de continuo trasvase del contrato temporal al paro y viceversa, con la consiguiente precariedad e inseguridad laboral y social.

Una vez en crisis, los empleos se destruían pero no se creaban o se integraban en la economía sumergida.

Por esto, podemos afirmar que la INESTABILIDAD, es una característica autóctona de nuestro mercado laboral.

De hecho y según el informe “el empleo en Europa 2008” de la Comisión Europea, España encabeza la lista detrás de Dinamarca, con mayor rotación e inestabilidad. Pero la diferencia la encontramos en que la probabilidad de volver a ser empleados tras el despido, es cuatro veces menor en España que en Dinamarca.

❖ Trabajo a tiempo parcial.

Poco arraigado en nuestro mercado laboral con relación al resto de la Unión Europea, es casi monopolio de las mujeres.

❖ Subcontratación.

Modelo que está funcionando sobre todo en sectores como tecnología, consultoría, informática, telecomunicaciones, donde lo que se encubre es una contratación temporal bajo una modalidad de prestación de servicio, con condiciones laborales pésimas, horarios ilegales, talento mal aprovechado y fatiga laboral de la plantilla, que acaban abandonando la empresa e incluso el país.

Una auténtica fuga de talento.

❖ Falta de iniciativa emprendedora.

España no se caracteriza por tener una cultura emprendedora. Recientemente, las políticas de empleo se encaminan hacia el incentivo de actividad emprendedora, el incremento de ayudas y disminución de trámites para la creación de empresas.

❖ Impacto de las nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajo

Esto está suponiendo una demanda de trabajo más competitiva en precios, calidad e innovación. Este tema vamos a tratarlo en un punto más adelante, dado la importancia que hoy en día tiene.

❖ Distribución cambiante de empleo por sectores de actividad teniendo un gran predominio del sector servicios, en nuestra actividad nacional.

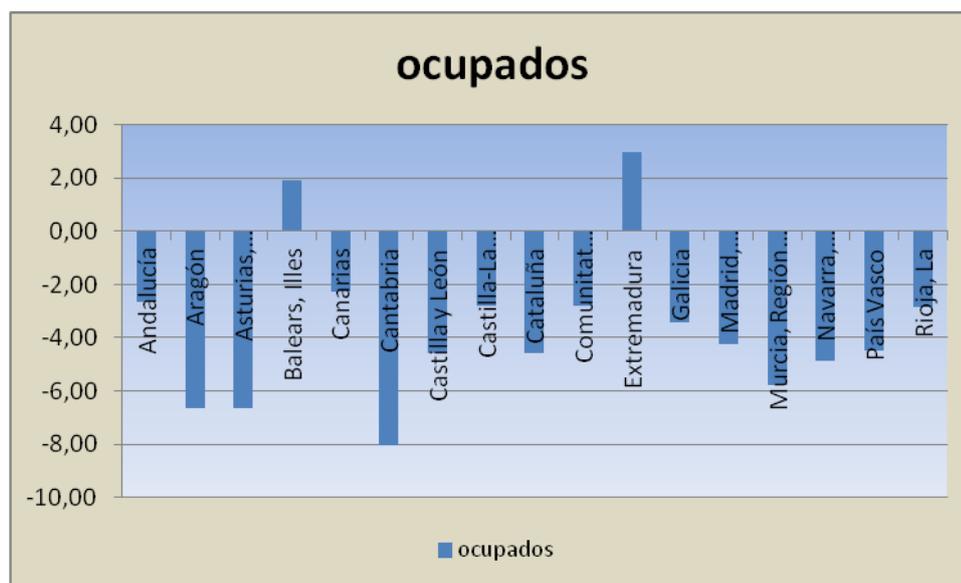
Unido a lo anterior, existe también una especialización sectorial: por ejemplo, en Madrid la oferta se concentra en las telecomunicaciones y la informática. En Canarias destaca sobre todo el turismo. Y el resto de las CC.AA se reparte entre los distintos sectores.

Según datos de la EPA, del segundo trimestre 2013, las comunidades en las que ha crecido la oferta, son la Extremadura e Islas Baleares (que presentan crecimientos anuales de ocupación del 2,99% y 1,92% respectivamente).

Y por el contrario, los mayores descensos de empleo se dan en Cantabria (-8,6%), Principado de Asturias (-6,66%) y Aragón (6,65%).

El siguiente grafico nos va a dar una visión más clara de estos porcentajes que hemos detallado:

Grafico 1: Porcentaje de variación de ocupados del segundo trimestre 2013-2012



Fuente: EPA. Elaboración propia

2.1. Capital humano en España.

Se entiende como capital humano el conjunto de conocimientos, habilidades, competencias y actitudes incorporados a las personas que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico (COTEC, 2012).

La formación se asemeja a un proceso de inversión (en capital humano) que responde a:

- Decisiones racionales individuales (análisis coste/beneficio).
- Formarse supone un coste de oportunidad en tiempo y recursos.
- La formación aumenta la cualificación y la productividad del trabajador, permite obtener en el futuro un salario superior (compensación de la empresa por la aportación de valor a la producción).

Cada trabajador decide racionalmente (comparando costes y beneficios) su “inversión” en formación, sabiendo que distinto esfuerzo individual en formación, da como resultado

➔ diferente cualificación ➔ por lo que se provoca diferente productividad ➔ y diferencias salariales.

El problema puede surgir a la hora de elegir racionalmente que formación necesita cada persona, si no se tiene toda la información necesaria de la demanda existente.

Otra dificultad es saber cómo valorar el capital humano que incorpora cada trabajador y su productividad.

Y por último, hacer constar que los títulos educativos son utilizados por las empresas como filtros para la contratación, que hay que superar para acceder a los puestos mejor pagados.

Por tanto empezando desde los propios individuos, las empresas y los gobiernos, deben invertir en educación, formación e incluso en salud, para lograr un mayor y mejor capital humano. En España se está viendo la urgente y gran necesidad invertir en capital humano, para que nuestra economía pueda ser más competitiva y productiva.

De hecho, las economías con mayor desarrollo, coincidiendo con las más innovadoras, se caracterizan por el esfuerzo en generar capital humano adecuado para desarrollar ese tejido productivo competitivo dentro de una economía global, además de procurar hacer que sus sistemas productivos sean capaces de aprovechar ese capital humano disponible.

O sea, que para crear capital humano; son necesarios una serie de imprescindibles como es un buen sistema educativo, una orientación hacia las necesidades de la empresa en formación profesional, y ya en el puesto de trabajo debe existir continuidad, con un modelo de aprendizaje efectivo orientado a la generación de ideas y aplicaciones innovadoras.

2.2. Tecnología, empleo y productividad en España.

En los dos últimos siglos, se han desarrollado una serie de innovaciones tecnológicas que han impactado en los procesos productivos, no solo desde el ámbito empresarial, sino también a nivel de crecimiento económico de los países.

Algunos autores lo califican como “tercera revolución industrial” (Fernández, 1998).

La competitividad de un país se desarrolla fundamentalmente en su esfuerzo de inversión en investigación y desarrollo tecnológico, en su esfuerzo para conseguir un capital humano capacitado para adquirir conocimientos y desarrollar tecnologías, y en la existencia de un tejido empresarial que sea capaz de aprovechar las fuentes de conocimiento y tecnología a su alcance para producir productos y servicios novedosos que tengan aceptación en el mercado global (COTEC, 2012).

Un efecto económico de invertir en la innovación, es sin duda que gracias a esa apuesta por la inversión, es que las empresas se transforman en más productivas.

Y sin lugar a dudas, de todas las herramientas tecnológicas en el ámbito de la empresa, el uso de los ordenadores e Internet se destacan como el elemento más revolucionario e imprescindible en cualquier empresa, sea del tamaño que sea.

El uso de Internet ha provocado que exista mejor información precisa, compartida y estructurada, elemento importante para un incremento de la productividad, una mejor comunicación y transacción universal, nuevos métodos de organización del trabajo, y nuevas formas de trabajo.

El gran reto para las empresas, sobre todo para las Pymes, es que estas puedan optimizar el uso y las posibilidades que Internet ofrece, implantando una nueva cultura empresarial del uso eficiente de Internet.

A través de una buena formación, se va a incrementar la productividad y adecuar las estructuras empresariales y negocios a la nueva realidad de la era digital.

¿Qué problemas existen en las empresas españolas para invertir y hacer uso de los avances tecnológicos?

Los problemas en España para el uso de la nueva tecnología son:

- Existe una nula aptitud por parte de los empresarios españoles, para invertir en la investigación, desarrollo tecnológico e innovación ya que no lo consideran como un elemento esencial para ser más competitivos.

Por tanto la financiación a la innovación es deficitaria, y no solo los recursos financieros son escasos para esta materia, sino también los recursos humanos. A diferencia de otros países europeos, tecnólogos (titulados que hayan participado en

proyectos tecnológicos españoles europeos) no forman parte en la plantilla de las empresas españolas.

- Insuficientes políticas de apoyo a la investigación, desarrollo tecnológico e innovación, de hecho se fomenta más para mejorar la capacidad de investigación de los centros públicos, que el desarrollo tecnológico, siendo muy escasa esa financiación pública para el desarrollo de tecnologías emergentes.
- Desajuste entre oferta (que no está orientada a las necesidades de la empresa), y demanda en tecnología, no solo demanda por parte de las empresas, sino tampoco por parte de la sociedad en general.
- Falta de formación y capacitación para usar esas tecnologías en la empresa.
- Un sistema educativo no capacitado para formar
- Proliferación de parques tecnológicos y científicos sin tener en cuenta su idoneidad como instrumentos de innovación
- El sistema de patentes y la protección jurídica no adaptados para ese desarrollo innovador de la empresa.
- Exceso de burocracia y dificultades en la aplicación de ayudas fiscales a la innovación.

¿Y la productividad? ¿Cómo se puede aumentar la productividad de las empresas españolas para que sean más competitivas?

La teoría dice que para aumentar la productividad o reducimos costes (incluyendo la fuerza laboral), o incrementamos ingresos.

Primero hay una necesidad urgente en avanzar en la formación y la profesionalización de la plantilla, en el uso de las tecnologías: aumentar la inversión en el I+D+I, la innovación en los procesos productivos.

Otros autores avalan, que otra medida efectiva, sería cambiar a una retribución variable, o sea,

- incrementos salariales ligados al crecimiento del sector,
- complementos salariales ligados a la productividad de la empresa y
- complementos variables ligados al cumplimiento de objetivos del trabajador.

Dentro de este panorama destacamos que algo que si se ha mantenido en España es mantener su cuota mundial de exportaciones, demostrando su competitivo tejido empresarial innovador alrededor de estas empresas exportadoras.

2.3. Desempleo, causas y factores.

Cuando se habla de desempleo, se suele aludir diferentes tipos de desempleo (Hurtado, 2011):

- **ESTACIONAL:** causado por cambios en la demanda de trabajo según el momento del año. Siendo España un país dependiente del turismo, las épocas vacacionales evidentemente hacen bajar las tasas de desempleo.
- **CICLICO** o coyuntural, dependiendo básicamente de la economía y los ciclos periódicos de recesión y expansión que puedan surgir, algo que nos arrastra a nivel mundial.
- **ESTRUCTURAL:** cuando los trabajadores se quedan sin trabajo, por falta de demanda o de oferta
- **VOLUNTARIO.** Rechazo al empleo del propio trabajador
- **OCULTO,** aquellas personas que constan como inactivas sobre todo en época de recesión, pero en épocas de expansión económica, pasan a la actividad.

Tanto en época de crisis, como en época de expansión de la economía, los rasgos particulares del desempleo español son su gran volumen y persistencia.

Para comprobar la variación de desempleo que se ha producido en nuestro país en los últimos años, una muestra es el siguiente cuadro, en el que se comprueba que desde 2007 hasta la actualidad, la tasa de paro ha aumentado hasta alcanzar el 26, 26%.

Cuadro 1. Tasa de paro (2007-2013)

Trimestres	Activos	Ocupados	Parados	Tasa de actividad (en %)	Tasa de paro (en %)
2T 2013	22.761,3	16.783,8	5.977,5	59,54	26,26
4T 2012	22.922,4	16.957,1	5.965,4	59,80	26,02
4T 2011	23.081,2	17.807,5	5.273,6	59,94	22,85
4T 2010	23.104,8	18.408,2	4.696,6	59,99	20,33
4T 2009	22.972,5	18.645,9	4.326,5	59,76	18,83
4T 2008	23.064,7	19.856,8	3.207,9	60,13	13,91
4T 2007	22.404,5	20.476,9	1.927,6	59,12	8,60

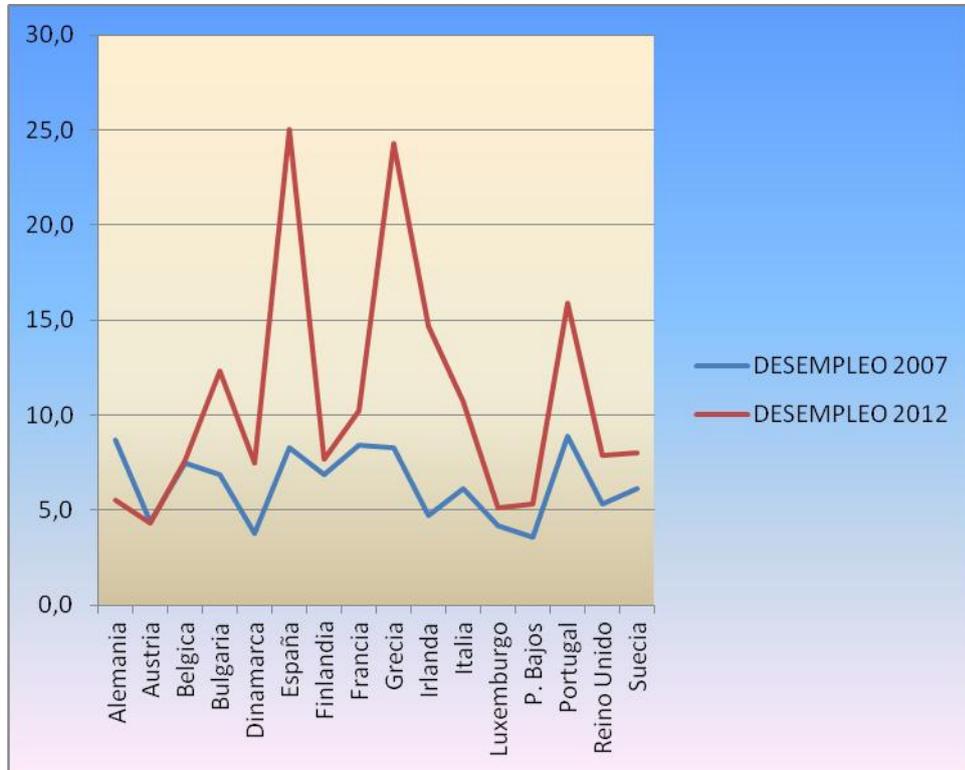
Datos en miles de personas.

Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Haciendo una comparación en cuanto al desempleo, con algunos países europeos

en el siguiente cuadro destacamos que aun el año 2007, cuando España tenía una tasa de empleo más favorable, dentro de la media europea, países como Alemania(8,7%), Francia(8,4%) y Portugal(8,9%), superaban el porcentaje de desempleo español.

Grafico 2: Comparativa de desempleo año 2007 - 2012



Fuente: Eurostat y elaboración propia

Dentro de la población desempleada, destacamos graves situaciones que está caracterizando a nuestro país:

- Por una parte, la grave situación que se está produciendo en España es la altísima cifra de **hogares en los que todos sus miembros están en paro**. En el primer trimestre de 2013, y según datos de la EPA, alcanzó 1.906.100. En el segundo semestre del 2013 la cifra es de 1.821.100. En el siguiente cuadro comprobamos los datos de la EPA:

Cuadro 2 Datos de hogares segundo semestre 2013.

TOTAL HOGARES	17.440,8
Hogares con al menos un activo	12.902,8
- Todos están ocupados	8.266,4
- Todos están parados	1.821,1
Hogares en los que no hay ningún activo	4.537,9

Fuente: INE-EPA y elaboración propia

- Por otra parte, y conforme la crisis se está alargando en el tiempo, hay que subrayar otro dato alarmante que se está produciendo, y son los llamados **parados de larga duración**. Desde el 2007 comienzo de la crisis y a medida que pasan los años, aquellos que fueron expulsados del sistema y no han logrado reengancharse al mercado laboral, condenadas al paro perpetuo, han sido millones de personas. De hecho, de acuerdo con los datos de la EPA del primer trimestre del año ciudadanos que han trabajado pero que llevan más de una año desempleados, alcanzan un 51,68% del total.

El agravante principal de esta situación es que el trabajador conforme pasa el tiempo desempleado, va perdiendo cada vez más, las habilidades y conocimientos que le podrían hacer atractivo al posible empleador, añadiendo además, que el tiempo le va a provocar que pierda todo contacto con aquellas redes sociales que le podrían dar nuevas oportunidades profesionales.

- Dentro del desempleo en general que ataca a todos los niveles, hay que destacar de una forma significativa el desempleo juvenil, tanto por su volumen, como la importancia que este arrastra en relación al futuro.

Si antes del estallido de la burbuja inmobiliaria, el porcentaje de “ninis” se asemejaba al de los demás socios comunitarios, a partir del 2008, en España se inició su escalada.

Analizando por una parte, el gran problema del país que supone el bajo nivel educativo, el fracaso escolar y universitario. Y por otra, jóvenes universitarios sin salida en el mundo laboral, llegaremos a la alarmante conclusión que este problema en España es realmente grave.

Los valores de los jóvenes que han abandonado los estudios a edades muy tempranas, respecto al trabajo y la empresa, se han radicalizado y son los más extremos de los europeos. La carrera es algo que no interesa, solo es un medio para obtener un salario. Por otra parte, los jóvenes universitarios titulados, forman parte de los trabajadores intelectuales, los cuales son un grupo privilegiado con menos paro y más fácil acceso a un puesto de trabajo. Sin embargo en el modelo productivo español, basado en mano de obra barata y de poca cualificación, se está despilfarrado el potencial intelectual y humano que poseemos. Que España tiene la generación de jóvenes más preparada de su historia no es nuevo. Y que los tiene sin trabajo, tampoco.

De esta forma, hoy en día, la única salida que estas personas han encontrado, es trabajar en el extranjero, mercados de trabajo que los demandan con más fuerza y que les ofrecen más oportunidades.

En el siguiente grafico podemos observar la proporción de tasa de desempleo juvenil de varios países, siendo preocupante en toda Europa, en España evidentemente, llega a proporciones muy graves.

Grafico 3. Tasa de desempleo juvenil (menores 25 años). Año 2012.



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Este problema del desempleo juvenil, por tanto ha traspasado fronteras, y enmarcado en la Estrategia Europa. 2020, se ha puesto en marcha varios programas¹:

- “*Juventud en movimiento*” (donde se encuadran becas como Erasmus, Leonardo o Marie Curie);
- Y otro programa “*Nuevas capacidades para nuevos empleos*”, (para adaptar los planes de estudios a la nuevas demandas del mercado laboral real).
- También señalar por último, que existe un programa financiado por la Unión Europea “*Erasmus para jóvenes emprendedores*”, con el fin de favorecer a los jóvenes desempleados acorde con el interés de la Comisión por instaurar un auténtico mercado laboral sin fronteras interiores, y que ha permitido más de 1.600 intercambios y ha impulsado

¹ *Youth on the Move* y *New skills for new jobs*.

la creación o ampliación de unas 3.200 empresas desde su lanzamiento en 2009 (Díez, 2013).

En el siguiente cuadro podemos comparar en los distintos estados la evolución del desempleo juvenil en los últimos años. La tendencia es un aumento ese porcentaje de desempleo, excepto Alemania.

Cuadro 3 : Comparativa porcentaje desempleo menores 25 años.

PAIS / AÑO	2008	2009	2010	2011	2012
Bélgica	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8
Bulgaria	11,9	15,1	21,8	25,0	28,1
Dinamarca	8,0	11,8	14,0	14,2	14,1
Alemania	10,6	11,2	9,9	8,6	8,1
Irlanda	13,3	24,0	27,6	29,1	30,4
Grecia	22,1	25,8	32,9	44,4	55,3
España	24,6	37,8	41,6	46,4	53,2
Francia	19,3	24,0	23,7	22,9	24,7
Italia	21,3	25,4	27,8	29,1	35,3
Luxemburgo	17,3	16,5	15,8	16,4	18,0
P.Bajos	6,3	7,7	8,7	7,6	9,5
Austria	8,0	10,0	8,8	8,3	8,7
Portugal	20,2	24,8	27,7	30,1	37,7
Finlandia	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0
Suecia	20,2	25,0	24,8	22,8	23,7
Reino Unido	15,0	19,1	19,6	21,1	21,0

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Según un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), para reducir los elevados niveles de desempleo, sobre todo juvenil, hay que programar la educación secundaria a las necesidades del mercado laboral.

La OCDE considera que “*el elevado desempleo juvenil no es inevitable, incluso durante una crisis económica; es producto de la interacción entre el contexto económico y políticas concretas...*”², indicando que es clave aplicar una política educativa vocacional en la educación secundaria y posterior, para afrontar los constantes cambios de las

² Estudios Económicos Informe OCDE “Programa de la Educación 2013” de fecha 25-06-2013; Otros estudios (2000): “Actuación local a favor del empleo. Una dimensión local para la Estrategia de Empleo”; (2001^a): “Fortalecimiento de la dimensión local de la estrategia europea de empleo”. (2002b): “Balance de cinco años de la Estrategia Europea de Empleo”. Comunicación de la Comisión Europea.

necesidades del mercado laboral, además añade que “Para los jóvenes que no continúan hacia la educación terciaria (universitaria), la educación vocacional ofrece claramente mejores perspectivas para su empleabilidad que una educación secundaria superior generalista, con una orientación más académica”,

El estudio constata los países que han hecho un esfuerzo en este tipo de formación:

- Por una parte, se encuentra los países como Austria, la República Checa, Alemania y Luxemburgo, países que han podido limitar el incremento del desempleo en ese grupo de edad por debajo del 8%.

- En el lado opuesto se encuentran Grecia, Irlanda, España y Portugal, con menos de un 25% de graduados procedentes de programas de educación secundaria superior orientados a lo que necesitan sus mercados laborales, vieron **incrementos del paro de al menos un 12%**.

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL MERCADO DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA-Comparativa.

3.1. Introducción

El mercado laboral europeo ha ido cambiando a lo largo de la historia:

1º. Del trabajo estable tradicional al modelo flexible

Tras la Segunda Guerra Mundial, la relación entre empleo y protección social surgió como base de un modelo familiar caracterizado por el existencia de roles diferenciados hombre-mujer, donde los primeros eran la fuerza laboral, estable y fuertemente vinculada a la empresa, mientras que la participación femenina era baja. El empleo era visto como una “fuerza” (la de trabajo) que genera riqueza.

A partir de la era post-fordista, el empleo empieza a verse como una “consecuencia de la generación de riqueza” por tanto el trabajador queda supeditado a la generación de beneficio.

Tras las crisis del petróleo (1973; 1979), quienes veían en la protección social y laboral un impedimento al dinamismo económico y a la creación de empleo, empezaron a ganar fuerza.

La influencia que ejercen a los Estados Miembros, desde las Instituciones de la U.E., a través de Comunicaciones de la Comisión desde los años 90, recomendaban una serie de

cambios que afectan tanto a la concepción del empleo, como la lucha contra el desempleo.

En 1993, el Libro Blanco sobre “Crecimiento, competitividad y empleo”, remarca la idea que para crear empleo, debe existir crecimiento económico competitivo y esa competitividad surge siendo la empresa más **flexible**.

Sus argumentos, **neoclásicos**, responsabilizaban de los altos niveles de desempleo a la rigidez salarial, los costes del despido, y la generosidad de las prestaciones sociales del trabajo permanente a tiempo completo.

“Estamos presenciando una lucha política cuyo sueño es destruir la Europa social. Cuyo objetivo es que el mercado laboral europeo se convierta en uno como el estadounidense, con mínima protección, mucho más liberal y menos seguro para el trabajador” (Jennings, 2013)³.

2. Del modelo de trabajo flexible a la flexiseguridad

En 1996, se habla oficialmente del término “**flexiseguridad**” en el Libro Verde “Vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad para las personas”, donde se expone lo que supone para la sociedad y sobre todo para la empresa, la entrada de las TICs, (Tecnologías de la Información y la Comunicación). Este concepto se puede entender como una estrategia política que mejora la seguridad en el trabajo y en la Seguridad Social, dentro de un sistema flexible, tanto de los mercados laborales, como de la organización en el trabajo y en las relaciones laborales.

Cambia la organización en la empresa, desde jerarquías verticales inflexibles e ineficientes a organizaciones más horizontales, descentralizadas y sobre todo, buscando que sean más competitivas, han de ser más flexibles. La clave del éxito económico se basa en la orientación de la organización del trabajo hacia los procesos y la producción en red. Las identidades tanto del empleador como del trabajador se vuelven más complejas, pueden dar como resultado agrupación de empresas o subcontratación.

Por una parte, el empleo por tanto, ha de ser más **flexible**. De hecho se vuelca todo a una proliferación del trabajo atípico, y por tanto, existe una disminución del trabajo típico (a tiempo completo) y un aumento del trabajo a tiempo parcial, temporal y autoempleo (atípico)

³ Philip Jennings, secretario general del sindicato UNI

Por otra parte, el trabajador también se debe adaptar, y de esa forma encontrar su seguridad. Necesita **nuevas calificaciones** profesionales. La nueva concepción de flexibilidad argumenta que solo tendrán cabida en el mercado laboral aquellos más capacitados y talentosos.

Así la Unión Europea, asumiendo la teoría neoliberal, aboga que con la seguridad que la **formación** y la **empleabilidad** dotarían a los trabajadores, se reduciría el desempleo de larga duración, asumiendo que este es consecuencia de unas prestaciones sociales (políticas pasivas), que hacen la no activación de los trabajadores para reinsertarse en el mercado de trabajo.

3. De la flexiseguridad al emprendimiento

Desde principios de los años 2000 vuelve a cambiar la concepción del empleo y se empieza a valorar el espíritu empresarial para desembocar en el emprendimiento y la cultura emprendedora. La Comunicación de la Comisión Europea de enero de 2013 “*Entrepreneurship 2020 Action Plan*”, cambia radicalmente la concepción de empleo, a favor del aumento y consolidación de la cultura del emprendimiento: más emprendedores en Europa.

El empleo asalariado queda relegado para formas de trabajo marginales. Así se pasa de políticas de la empleabilidad flexible a establecer la creación de empresas y el emprendimiento como el principal método de lucha y apoyo contra el desempleo.

Uno de los pilares básicos de la Unión Europea radica en la libre circulación de cuatro factores: mercancías, capitales, servicios y trabajadores.

Sin embargo, en un mercado laboral que se caracteriza por contratos de corta duración, es comprensible que muchos no se arriesguen a buscar empleo en otro país de la U.E., ante esto, en los últimos meses se está produciendo también una llamada de atención para seguir construyendo la otra cara de la moneda de la Unión Económica y monetaria, la **dimensión social**, ya establecida la dimensión económica, de esa libre circulación.

3.2. Comparativa en las dimensiones del mercado de trabajo para los diferentes países de la U.E.

Viendo una comparativa entre diferentes países europeos en varios temas relacionados con el mercado laboral, podemos distinguir lo siguiente:

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (datos del 2013).

Para empezar el estudio comparativo, vamos a ver un primer tema como es el S.M.I. comprobando que las diferencias existentes entre los distintos países de la U.E., son notorias. Varía de una forma espectacular entre los 1.874,19€ de Luxemburgo hasta los 158,50€ de Bulgaria, mientras que en otros países como en Alemania, Italia, Suecia y Austria, no existe.

Cuadro 4: Comparativa SMI (2013)

Luxemburgo	1.874,19€
Bélgica	1.501,82€
Irlanda	1.461,85€
Holanda	1.469,40€
Francia	1.430,22€
Gran Bretaña	1.264,25€
España	752,85€
Grecia	683.76 €
Portugal	565,83€
Polonia	392,73€
Rumania	157,50€
Bulgaria	158,50€

Fuente: datosmacro.com y elaboración propia

JORNADA LABORAL- VACACIONES

Otra gran diferencia entre los distintos países es la jornada laboral de trabajo y las vacaciones. La variedad oscila entre Francia, el país con menos horas semanales de trabajo (treinta y cinco) mientras que en el punto opuesto nos encontramos a Irlanda y Reino Unido que alcanza las 48 horas semanales de jornada laboral.

Cuadro 5: Comparativa jornadas laborales y vacaciones

España	-El tiempo trabajo anual está estipulado por ley (max.1826 horas). Jornada Laboral: máximo 40 horas semanales -Vacaciones: no inferior a 30 días anuales, 14 días festivos
Alemana	-Gran flexibilidad horaria. Entre 38-40 horas/semanales con jornadas diarias no superiores a las ocho horas y con descanso obligatorio de 11 horas tras un día completo e trabajo. Es obligatorio librar un día a la semana, aunque lo normal es trabajar de lunes a viernes.

	<p>-Las vacaciones mínimas son de 24 días laborables al año, pero es común que haya más descanso según la empresa. Jóvenes o discapacitados suelen tener más días libres.</p>
Francia	<p>- La jornada es de 35 horas/semanales, lo que exceda son horas extras</p> <p>-Los trabajadores por cuenta ajena tienen derecho a dos días y medio de vacaciones pagadas por mes. Además, hay 11 festivos al año.</p>
Holanda	<p>-Jornada de 45horas /semana; Permitidas 9 horas/día. No superar al año 2.080 horas, (una media de 40 horas /semanales). Horario: de 9 a seis de la tarde; dos descanso 15 minutos y una hora y media para comer.</p> <p>-Las vacaciones mínimas son de 20 días, aunque la mayoría de empresas dan cinco días más. Durante este periodo, el trabajador recibe su salario normal más una paga extra equivalente al 8% de su ganancia anual.</p>
Reino Unido	<p>- Diferencian entre los mayores 18 años hasta 48 horas/semanales. Y los trabajadores entre 16-18 años, 40 horas/semanales, máximo.</p> <p>-Tienen derecho a 5,6 semanas de vacaciones por año trabajado o a 28 días.</p>
Italia	<p>- La jornada laboral son de 40 horas/semanales</p> <p>-El período mínimo de vacaciones anual es de cuatro semanas. Existen 12 fiestas nacionales por año.</p>
Dinamarca	<p>-En la mayoría de los empleos jornada de 37 horas/ semanales.</p> <p>-Normalmente se tiene derecho a cinco semanas de vacaciones pagadas por año completo trabajado. Al salario mensual se le añade un complemento por vacaciones. Si se percibe el salario por horas, se le añade un 12,5% del salario percibido en el año anterior.</p>
Irlanda	<p>-La jornada máxima es de 48 horas semanales, por término medio, computadas en un plazo de cuatro meses, para los trabajadores en general, de seis meses para los trabajadores estacionales, y de 12 meses si consta en convenio colectivo.</p> <p>Deben darse un mínimo de 11 horas seguidas de descanso cada 24 horas, además de 24 horas consecutivas de descanso semanal. El</p>

	<p>trabajador tiene derecho a 15 minutos de descanso si trabaja más de cuatro horas y media, y 30 minutos si trabaja más de seis horas.</p> <p>-Las vacaciones dependen del tiempo trabajado en territorio irlandés: Cuatro semanas al año si se han trabajado al menos 1.365 horas, un tercio de la semana laboral por mes en el que se trabaje al menos 117 horas y un 8% del total de horas trabajadas en un año hasta un máximo de cuatro semanas</p>
--	---

Fuente: elaboración propia

TIPOS DE CONTRATOS

En una comparativa entre algunos de los países del entorno europeo, podemos destacar las diferencias existentes entre los mismos en este terreno.

Así pues, la variedad de contratos existentes en el mercado laboral español, contrasta con la de otros países por ejemplo Holanda que solo existen dos tipos: fijo/temporal, o Irlanda donde no existen una tipificación de contratos de trabajo.

Cuadro 6. Comparativa tipos de contratos de varios países

España	<p>En España la variedad de modelos de contratos es extensa: Existen indefinidos, temporales, administrativos y algunos específicos para ciertos grupos sociales.</p> <p>Los contratos más usuales son los temporales, sin límite en el número de contratos, pero con duración máxima de dos años.</p> <p>El último y nuevo tipo de contrato de tiempo indefinido que se ha creado, es el contrato a los emprendedores.</p> <p>PERIODO MÁXIMO DE PRUEBA:</p> <p>Un año, cuando el contrato es indefinido, El resto se establece un periodo máximo de prueba de 6 meses.</p>
Alemania	<p>Las condiciones laborales se discuten entre las partes.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Permanentes: contrato indefinido 2. Tiempo parcial que destacan los "Mini-jobs y Midi-jobs": <ol style="list-style-type: none"> 2.1. "Mini-jobs": se suele tener varios dado que se caracteriza por que su remuneración es baja que puede llegar al mes hasta los 400 euros, y el horario máximo semanal es de 15 horas. Tampoco se le hace ninguna retención al trabajador, no teniendo derecho a prestaciones por enfermedad. 2.2. "Midi-jobs": donde el sueldo puede llegar hasta los 800 euros

	<p>al mes, reteniéndosele la parte impositiva correspondiente. En este tipo de contrato, si se derecho a prestaciones.</p> <p>3. Los contratos temporales en Alemania, pueden hacerse hasta cuatro contratos encadenados, siendo su duración máxima de 24 meses. (Excepción: 48 meses si son empresas de nueva creación). Por razones objetivas, no ha limitación.</p> <p>4. Contrato reducido o contrato alemán: se trata de reducir tanto jornada, como sueldo cuando las circunstancias así lo requieran, por ejemplo en crisis. Esa rebaja salarial pasa a financiar la seguridad social.</p> <p>PERIODO MÁXIMO DE PRUEBA: máximo 6 meses</p>
Francia	<p>En Francia se destacan fundamentalmente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contrato indefinido (fijo) 2. Contrato duración determinada: es el más usado 3. Temporales que se realizan a través de agencias de empleo (pueden realizarse un máximo de dos contratos seguidos, con duración hasta de 24 meses) 4. Contrato de media jornada 5. Contrato intermitente, utilizado en empleos de temporada como puede ser el sector agrícola o en el sector del turismo. <p>PERIODO MÁXIMO DE PRUEBA ocho meses</p>
Luxemburgo	<p>Dos tipos de contratos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratos duración indeterminada (contrato fijo) 2. Contrato de duración determinada (temporales)renovables dos contratos, sin exceder 24 meses (o pasa a indefinido) <p>PERIODO MÁXIMO DE PRUEBA 2 semanas a 12 meses (temporal y de 3 meses a un años (el fijo)</p>
Holanda	<p>Se dividen en dos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratos indefinidos de jornada completa (casi imposible despedirlos, la táctica utilizada es declararlos con una enfermedad laboral no apta para trabajar, técnica utilizada en Italia) 2. Y contratos temporales, con más facilidad de despedir <p>El empresario y el trabajador firman el contrato con las condiciones</p>

	<p>mínimas al inicio de la relación. Estos requisitos de partida van desde el salario mínimo, la jornada laboral, las vacaciones o los turnos. El resto se pacta.</p>
Reino Unido	<p>No existe una legislación específica, por lo que provoca una gran variedad de tipo de contratos.</p> <p>Independientemente del número de horas, que este empleados, tienen derecho a tener un certificado del empleador especificado la naturaleza laboral de su relación en los dos meses siguientes a empezar a trabajar. Este certificado debe incluir los puntos básicos de cualquier puesto de trabajo: sueldo, horas, nombre del puesto, vacaciones, importe del seguro de enfermedad, planes de pensiones, despidos, huelga y procedimientos disciplinarios. Los contratos temporales pueden tener una duración de cuatro años.</p> <p>Destacan el contrato a tiempo parcial y el temporal. El temporal realizado a través de agencia, muy extendido, y aunque no hay límite en el número de contratos que se pueden hacer, si en su duración máxima, que es de veinticuatro meses consecutivos.</p> <p>Además, si excede de dos años contratado, en un periodo de cinco, pasa a ser indefinido.</p> <p>PERIODO MÁXIMO DE PRUEBA 12 meses</p>
Italia	<p>Existen una variedad amplia, sobre todo tras la reforma laboral de 2003, introduciéndose una docena de nuevos tipos para incentivar la contratación y evitar el despido.</p> <p>-Destaca por ser el más habitual, el contrato indefinido, seguido por el temporal. La contratación temporal tiene como límite que se pueden hacer dos contratos consecutivos, con una duración máxima de 36 meses. La excepción a este límite se encuentra en dos sectores: en la agricultura y en el turismo.</p> <p>-Contrato a tiempo parcial.</p> <p>-Contrato de "solidaridad": existe para evitar despidos, las empresas pueden aplicar reducciones de jornada y sueldo de hasta un 60%, durante 24 meses como máximo.</p> <p>-Contrato "compartido", como su nombre indica, dos trabajadores comparten una misma relación laboral, ya que son contratados para un</p>

	<p>mismo puesto de trabajo de jornada completa. No se puede considerar contratos a tiempo parcial.</p> <p>-Contrato de "integración": Es un contrato de 18 meses dirigido a jóvenes y parados de larga duración con vistas a entrar en la administración pública.</p> <p>PERIODO MÁXIMO DE PRUEBA 6 meses</p>
Irlanda	<p>En Irlanda los contratos de trabajo no están tipificados, por lo que los términos y condiciones del empleo dependen del acuerdo que se establezca entre el empleador y el trabajador. Cualquiera que trabaje para un empresario por un salario regular tiene automáticamente un contrato de trabajo, sea o no escrito. Esta norma no cubre a las personas que hayan trabajado por menos de un mes</p>
Austria	<p>El mercado laboral austriaco se caracteriza por su gran movilidad laboral y su gran cobertura a los trabajadores.</p> <p>Existen dos variedades de contratación, siendo los más frecuentes los contratos indefinidos frente a los temporales (un 9% de contratos, y de estos, un alto porcentaje los hacen para jóvenes aprendices).</p> <p>Esta permitido dos o tres renovaciones del contrato temporal, y pasa a transformarse en contrato indefinido.</p> <p>PERIODO MÁXIMO DE PRUEBA un mes</p>
Suecia	<p>En Suecia existen dos tipos de contratos. El más habitual es el contrato indefinido, mientras que los contratos temporales son utilizados en determinados casos. Estos tienen límites ni en número de contratos ni la duración, se acuerdan entre las partes.</p> <p>PERIODO MÁXIMO DE PRUEBA seis meses</p>

Fuente; elaboración propia

CONTRATOS PARA JOVENES

Dentro de los altos porcentajes de desempleo en la Unión Europea, hay que destacar el desempleo entre los jóvenes. Según datos de Eurostat, el 20,9% de los jóvenes europeos están desempleados. Y la situación es realmente grave si se tiene en cuenta que cuando finalmente encuentran empleo, no suelen ser uno estable, como regla general, son contratados temporalmente o a tiempo parcial. Así se da la circunstancia que un gran porcentaje de jóvenes europeos se encuentran atrapados en contratos de prácticas sin fin, o periodos de prueba interminables.

La situación del empleo juvenil es un problema que preocupa de manera significativa en todos los países de Europa, y se han buscado soluciones. Vamos a comparar varios de estos países donde se ha regulado algún tipo de contrato para la inserción juvenil en el mundo laboral.

Por los resultados obtenidos, países como Austria, Holanda o Suecia, han encontrado la fórmula para que su desempleo juvenil sea de los más bajos europeos a través de contratos de formación en empresas.

En principio, excepto el Reino Unido, en el resto de países, con más o menos acierto, se han creado los siguientes:

Cuadro 7. Comparativa de contratos para jóvenes en distintos países

España	<p>Existen dos tipos de contratos:</p> <p>1. Para titulados universitarios (máximo 5 años tras acabar los estudios), existen los contratos "en prácticas". No pueden estar contratados más de dos años, con este tipo de contrato. En el primer año, puede cobrar el 60% del sueldo que este establecido, y más del 75%, el segundo.</p> <p>1. "De formación y aprendizaje": destinado a jóvenes entre 16 y 30 años, con una duración mínima de un año, hasta tres. El primer año contratado, el tiempo de trabajo, no puede superar el 75% de la jornada establecida por convenio y debe ser compatible con la formación. A partir del segundo, el tiempo podrá superar el 85% de la jornada. En la misma proporción se reducen las retribuciones que se perciban, pero nunca serán inferiores al salario mínimo.</p>
Alemana	<p>Existen dos tipos de contratos:</p> <p>1. "De aprendiz o de formación profesional", destinados a los que acaban su formación escolar, con 16 o 19 años, y acceden al mundo laboral a través de este contrato durante 24 y 42 meses, compatibilizándolo con estudios en Formación Profesional. Las empresas pagan por estos trabajadores: seguridad social, desempleo y jubilación, siendo el sueldo variable según el sector.</p> <p>2. Contratos "en prácticas" son otra forma de acceder al mundo laboral trabajando en empresas, a la vez que se realizan los estudios universitarios.</p>
Francia	<p>Existe un único "Contrato de Inserción", con una duración mínima de</p>

	seis meses, sin perder el derecho a indemnización ni desempleo. El sueldo es el S.M.I.
Italia	<p>Los jóvenes pueden ser contratados a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "Contrato Colaboración Coordinada y Continuada (cococó)": Este tipo de contrato, polémico para sindicatos por su precariedad, es un contrato que debe incluir programa de trabajo de obra. 2. Contrato de "aprendizaje": destinada a jóvenes de 15 a 24 años. Se establecen una serie de límites, tanto en la duración del contrato (entre 18 meses y cuatro años máximo), en la jornada laboral, (no puede superar las ocho horas al día ni las 40 horas a la semana). 3. Contrato de "formación": destinados a jóvenes titulados sin experiencia, entre 16 y 32 años. Permite a las empresas disfrutar de ahorros contributivos dos años. 4. Contrato de "integración": especialmente se dirige para la contratación, durante 18 meses, no solo de jóvenes, sino también parados de larga duración orientados a la administración pública.
Austria	<p>Destaca por ser el país de Europa con la más baja tasa de paro juvenil. Esto es consecuencia de poseer un plan de estudios compuesto por dos partes: la teórica en centros de formación y la práctica, en empresas a través del contrato temporal formalizado "de aprendiz", para jóvenes entre 16 y 19 años con cobertura de Seguridad Social. Su duración puede ser de tres o cuatro años.</p>
Holanda	<p>También tienen prácticas profesionales de empresa, provocando también que su tasa de paro entre los jóvenes, sea de las más bajas.</p>
Reino Unido	<p>No existen contratos específicos para los jóvenes.</p>
Suecia	<p>Existen varios programas para jóvenes de 20 a 24 años con el fin de darles experiencia laboral. "Programa de inserción juvenil" es un contrato de cuatro meses de duración donde es el Estado quien remunera no solo al trabajador, sino también a la empresa con una bonificación mensual de 1000 coronas suecas.</p> <p>Por otro lado existen planes municipales en los que se da a menores de 20 años, trabajo público con la posibilidad de participación de empresas privadas.</p>

Fuente: elaboración propia

DESPIDOS E INDEMNIZACIONES

A raíz de las distintas reformas laborales que se están realizando en Europa como consecuencia de la situación económica que se atraviesa en estos momentos, se puede comparar los efectos de las mismas en relación a la flexibilización del mercado laboral, que las autoridades europeas vienen alentando, en relación a los despidos.

Y una muestra comparativa de las diferencias que hay en indemnizaciones:

Cuadro 8: Comparativa regulación despidos e indemnizaciones varios países

España	<p>En la última reforma laboral, se establecen indemnizaciones por año trabajado de 33 días, cuando el despido es improcedente, hasta 24 mensualidades como máximo. Pero cuando es un despido procedente, se rebaja a 20 días y el máximo es de 12 mensualidades.</p> <p>También se ha modificado la carga de la prueba que ahora corresponde al trabajador.</p> <p>Aparte se encuentran los contratados temporales y firmados en 2012-2013. En estos casos, la indemnización se reduce a 10 días de salario, y a partir de 1 enero 2014, serán de 12 días.</p> <p>No hay indemnización en despidos disciplinarios.</p>
Alemania	<p>Es un modelo que da mucha flexibilidad a las empresas para adecuar sus costes a la demanda productiva del momento y evitar destrucciones masivas de empleo en periodos de crisis, permitiendo reducción de salario, que es compensado con un subsidio público.</p> <p>También está permitido suspender a los trabajadores, recibiendo estos subsidios de desempleo, pero para aquellos que han trabajado seis meses sin interrupción.</p> <p>En el caso que el despido se produzca por razones económicas: la indemnización que percibirá por año trabajado, es de media mensualidad de sueldo.</p> <p>En despido disciplinarios, no hay indemnización.</p>
Francia	<p>Se tendrá derecho a indemnización, en el caso de haber trabajado como mínimo un año sin interrupción, y la cantidad depende del tiempo que haya estado en la empresa.</p> <p>Si la antigüedad es menor de 10 años, la indemnización será por año trabajado, el 20% del sueldo. Si ha estado mas de 10 años de antigüedad, al 20 % del salario de los diez primeros años, se le sumara</p>

	<p>el 0,13% más, por el resto.</p> <p>Si el despido es disciplinario, no hay indemnización</p>
Italia	<p>El despido libre se acepta en determinados supuestos: trabajo doméstico, período de prueba, directivos; en los demás casos el despido debe ser justificado y notificado en tiempo y forma al trabajador</p> <p>Independientemente del tipo de despido, para la cuantía a percibir, se aplican una fórmula: (salario de un año/13,5)+(1,5% por año trabajado)+(75% IPC año anterior).</p>
Reino Unido	<p>La indemnización solo se da cuando el despido se produce por motivos económicos y que el trabajador tenga una antigüedad como mínimo de dos años en la empresa.</p> <p>Para calcular la cantidad se tiene en cuenta la edad del trabajador, así le corresponde por año trabajado:</p> <ul style="list-style-type: none">-A los menores de 22 años: 0,5 semanas de salario.-De 22 a 40 años: 1 semana de salario.-Y a partir de 41 años: 1,5 semanas de sueldo.
Austria	<p>Solo si se ha trabajado al menos 3 años. La indemnización es progresiva: a más años trabajados, más indemnización, porque se hace a través de un fondo que la empresa va depositando por cada trabajador de su salario (1.53% del salario), todos los meses. Los fondos son gestionados por gestoras independientes, debidamente autorizadas por el Estado. En una decisión conjunta entre empresa y Comité de empresa, se decide a que gestora se va a asociar esta. Si cambia de empresa, ese fondo no se pierde, si no que se trasfiere a la nueva empresa y se sigue acumulando. Cuando sufre despido, y tiene cotizadas como mínimo 36 mensualidades, puede elegir recibir ese fondo de ahorro (ser indemnizado), o no.</p> <p>En el caso que nunca hace uso de este fondo, y llega el momento de su jubilación, el trabajador cobrara íntegro todo lo acumulado, formando un complemento a su pensión.</p> <p>En despidos disciplinarios, no hay indemnización.</p>
Suecia	<p>Por ley, no hay una indemnización por despido fijada</p> <p>Por lo general, se acuerda en los diferentes convenios colectivos.</p>

Dinamarca	No existe en Dinamarca normativa general sobre despidos, el despido es libre y gratuito, para la empresa, pero no por ello significa una pérdida de los derechos sociales para los trabajadores; la regulación sobre este tema se contiene en los convenios colectivos. No se acepta el despido arbitrario o sin causa. Todo trabajador que lleva más de nueve meses trabajando en una empresa, tiene derecho en caso de despido a recibir una carta de despido con las causas detalladas del mismo. Si un trabajador es despedido, tiene unas condiciones de desempleo muy favorable, 90% de su sueldo en subsidio, cuatro años de paro con un seguimiento muy cercano de su caso por los servicios de empleo, para lograr colocarle y evitar los abusos.
-----------	--

Fuente. Elaboración propia

CONVENIOS COLECTIVOS

Otra variable que está cambiando en esta época, es el papel de los sindicatos y el tema de la negociación colectiva.

Entre los diferentes países, se comparan que primacía tiene el Convenio Colectivo y se comprueba que en la mayoría prima el convenio sectorial y de empresa.

Cuadro 9: Comparativa Convenios Colectivos que priman

España	<p>El convenio en España tiene fuerza de Ley. y el 80% de los trabajadores esta protegidos por un convenio.</p> <p>Existen varios tipos de convenios que conviven. Según el sector de producción; según el territorio puede ser de ámbito nacional, autonómico, provincial; y por último, aquel que se establece a nivel de empresa y que puede prevalecer sobre los otros, ya que en la última reforma laboral, se facilita el descuelgue de la empresa, es decir, <i>“modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”</i>: jornada laboral, salario...</p> <p>Se establece un límite de dos años para su ultraactividad o renovación automática de los convenios colectivos.</p>
Alemania	<p>El convenio que prima es el sectorial, y el 63% de los trabajadores están protegidos por un convenio.</p> <p>Sin embargo, los convenios en la empresas, se pueden descolgar del convenio sectorial, pactándose entre las partes, tanto salarios como</p>

	jornadas laborales y por tanto haciendo las modificaciones necesarias para adaptarse a las necesidades empresariales. Su prorroga es automática hasta la firma de uno nuevo.
Francia	Los convenios que priman son los sectoriales y los de empresa y estos últimos se adaptan o modifican sobre la base del primero. El porcentaje de trabajadores protegidos por convenio alcanza el 95%. Y se negocia uno nuevo cada cinco años.
Italia	El convenio que prima es el sectorial. Y el 80% de los trabajadores están protegidos por uno.
Austria	El convenio sectorial prevalece sobre el resto. Y aunque existen los convenios en empresas, no deben socavar los primeros en detrimento de los empleados. Los trabajadores protegidos por convenio alcanza el 99% Su prorroga es automática hasta la firma de uno nuevo.
Reino Unido	Prima el convenio de empresa sobre el resto, ya que en este país, la negociación es descentralizada Los trabajadores protegidos por un convenio alcanzan el 35%. El pacto expira cuando acaba el plazo, como norma general.
Suecia	El convenio que prima el convenio es el sectorial, sin embargo puede ser modificado por uno empresarial por regla general para mejorar las condiciones laborales. Los trabajadores protegidos por convenio pueden llegar al 92% . Su prorroga es automática hasta la firma de uno nuevo.

Fuente: elaboración propia

3.1. Desempleo en la Unión Europea

El porcentaje de desempleados en la Unión Europea ha ido variando dependiendo el país, reaccionando de distinta manera ante las dificultades que la crisis produjo en los mercados laborales.

Así por ejemplo, en el siguiente cuadro comprobamos que España destaca al variar del 8,3% en el 2007 hasta alcanzar en 2012 el 25%, destacando desgraciadamente, por ser el más alto de toda Europa. Le sigue Grecia que paso del 8,3% en el 2007, llego a alcanzar el 24,3% en el 2012. Portugal paso del 8,9% al 15,9%. Irlanda paso del 4,7 % al 14,7%.

El resto de países, han ido viendo como se elevaba su porcentaje de desempleo en mayor o menor medida, destacando la sola excepción de Alemania, donde el desempleo disminuyó, ya que teniendo un porcentaje en el 2007 del 8,7%, paso a tener el 5,5% en el 2012.

Cuadro 10: Comparativa porcentaje de Desempleo varios países U.E.

PAIS/ AÑO	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Alemania	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9	5,5
Austria	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2	4,3
Bélgica	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6
Bulgaria	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3
Chipre	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9
Croacia	9,6	8,4	9,1	11,8	13,5	15,9
Dinamarca	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5
Eslovaquia	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0
Eslovenia	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9
España	8,3	11,3	18,0	20,1	21,7	25,0
Estonia	4,6	5,5	13,8	16,9	12,5	10,2
Finlandia	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7
Francia	8,4	7,8	9,5	9,7	9,6	10,2
Grecia	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7	24,3
Hungría	7,4	7,8	10,0	11,2	10,9	10,9
Irlanda	4,7	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7
Italia	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4	10,7
Letonia	6,5	8,0	18,2	19,8	16,2	15,0
Lituania	3,8	5,3	13,6	18,0	15,4	13,4
Luxemburgo	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1
Malta	6,5	6,0	6,9	6,9	6,5	6,4
P. Bajos	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4	5,3
Polonia	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1
Portugal	8,9	8,5	10,6	12,0	12,9	15,9
Reino Unido	5,3	5,6	7,6	7,8	8,0	7,9
Rep.Checa	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0
Rumania	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4	7,0
Suecia	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0

Fuente. Eurostat y Elaboración propia

3.2. Estrategia Europea por el Empleo (EEE)

La cronología se puede resumir en:

Ámsterdam 1997:

Donde se incorpora el Empleo al Tratado de la Unión.

Y se establece la Estrategia Europea de Empleo (EEE) y sus fases, basándose:

-Empleabilidad: mejoras en capacidad de inserción laboral; prevenir desempleo de larga duración. Sustitución de políticas pasivas por activas.

- Desarrollo del espíritu de empresa: estimular el empleo autónomo.
- Adaptabilidad: fomentar adaptación de los trabajadores.
- Igualdad de oportunidades: conciliación vida laboral y profesional.

Luxemburgo 1997:

Se estipulan los Principios básicos de acción: empleabilidad, capacidad empresarial
Adaptabilidad e igualdad de oportunidades.

Se marcan directrices para el empleo.

Y planes Nacionales de Acción para el Empleo según los pilares:

- Mejora la calidad de inserción profesional
- Desarrollar espíritu de empresa
- Adaptación de trabajadores y empresas
- Política de igualdad de oportunidades

Lisboa 2000

Como objetivo global era convertir Europa en el 2010 en la económica basada en el conocimiento más dinámica y flexible, capaz de crear crecimiento económico sostenido, con más y mejores puestos de trabajo, mayor cohesión social y respeto por el medio ambiente

Creación de la Sociedad de la información y el conocimiento

Y se establecen objetivos cuantitativos de empleo para el 2010 (tasa de ocupación 70%; la femenina más del 60%); también mejorar la calidad y productividad del trabajo; y reforzar la cohesión y la integración social.

Específicamente se hicieron medidas activas para desempleados de larga duración; o formación permanente para trabajadores

Estocolmo 2001

Se fijan unos objetivos intermedios para el año 2005(tasa de ocupación 67%; ocupación femenina 57%; y para personas entre 55 y 64 años, el 50%)

Bruselas 2003

Se hace una revisión de la **Estrategia Europea de Empleo**

Se marcan unos objetivos concretos: Pleno empleo; calidad y productividad; mercado cohesionado e integrador) mediante: Medidas activas y preventivas para personas desempleadas; Promover la adaptabilidad y movilidad del mercado de trabajo; Desarrollo del capital humano; Promover prolongación de la vida activa

Bruselas 2005

Simplificación de estrategia.

Objetivos económicos de crecimiento y empleo frente a los objetivos sociales

Programa Nacionales de Reformas (PNR), cuyas directrices son: políticas dirigidas al pleno empleo; adecuación al mercado laboral; flexibilidad y seguridad; mecanismos de fijación de salarios; inversión en capital humano; formación

Bruselas 2010

Estrategia Europa 2020: Agenda de nuevas cualificaciones y nuevos empleos

Para el crecimiento y el empleo según las directrices: Garantizar viabilidad de finanzas públicas; reducir desequilibrios; apoyo I+D+I; reducir desempleo estructural y fomentar empleo de calidad; cualificación; mejorar educación y formación; lucha contra pobreza

4. ANALISIS DE LAS POLITICAS DE EMPLEO.

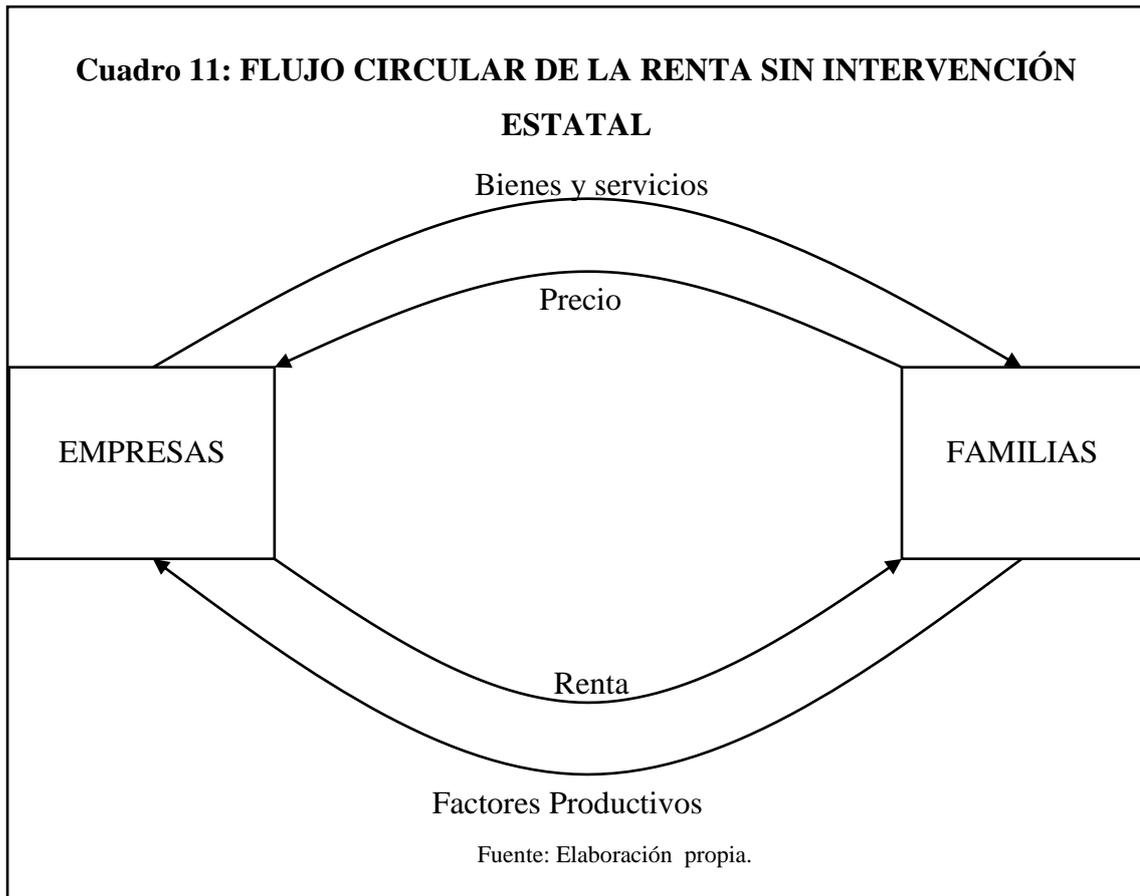
Como es sabido, desde que apareciera el sistema capitalista como sistema predominante de las actividades de intercambio de las sociedades, han existido distintas concepciones de cómo debe de ser su forma más eficiente.

Adam Smith, considerado padre de la economía como ciencia, estableció una concepción económica apoyada por sucesivos economistas denominados “clásicos”, que se mantuvo desde los albores de la Revolución Industrial, a lo largo del todo el siglo XIX y hasta principios del siglo pasado⁴, y resolvía la dinámica de actuación en la economía apoyándose, en dos agentes (las familias y las empresas), mediante dos instrumentos básicos (el mercado y el dinero) y confiaba en la correcta asignación de precios para el buen funcionamiento del modelo, negando al Estado papel alguno de actuación que no fuera la de simple árbitro.

Las empresas producirían solo aquellos bienes y servicios que fueran demandados por las familias, y cobrarían un precio que les permitiera obtener un beneficio a cambio de su producción.

Las familias suministrarían factores productivos (recursos naturales, trabajo y capital) a las empresas para que estas pudieran fabricar, a cambio recibirían una renta, lo cual permitiría que las familias tuvieran lo necesario para la compra de los bienes y servicios que maximizaran su satisfacción, en función de su propia escala de prioridades.

⁴ Teoría economía como “Sistema de Economía de Mercado”



Sin embargo, este modelo de mercado clásico falla, y los agentes se ven impotentes de corregirlo en:

- Inestabilidad de los ciclos económicos: la variabilidad de los gustos de los agentes, descendiendo el consumo, lo que conlleva menor producción y por tanto desempleo, provocando esto, bajada de la renta y caída del consumo, y así sucesivamente. Sin un Estado que sustituya el consumo privado por público, las familias y empresas se ven incapacitadas a contener la caída de la economía.
- Escasez de bienes necesarios y no rentables: si las empresas únicamente producen aquellos bienes rentables que las familias demanden, habrá bienes que, o bien las empresas no producirán (no rentables) o bien si lo hacen sería a un precio prohibitivo. Por tanto, existirá una carencia de los “Bienes Públicos”, y es el Estado el que debe proporcionarlos por ejemplo, acuerdos de jubilación, indemnización desempleo, cobertura sanitaria.
- Existencia de poder de mercado: dado que las empresas tienen una mejor posición para llegar a acuerdos entre ellas, y no existe un Estado que lo impida, se facilitó la aparición de actuaciones anti-competitivas (monopolios o cárteles por

ejemplo), forzando a la precariedad laboral, que el conjunto de trabajadores tenían que aceptar (bajada de salarios, aumento de horas y jornadas).

- Las consecuencias, que en el conjunto de la sociedad, tiene la actuación económica puede ser positiva o negativa:
 - Positiva (es innegable que el avance tecnológico experimentado por la sociedad en los últimos 250 años es mayor que los anteriores milenios),
 - Negativa como ejemplo, la contaminación.
- Injusta redistribución de la renta: de ahí el nombre de “sistema capitalista”, es un sistema que favorece la acumulación del capital al que ya tiene capital, a costa del que no lo posee.

Ante esta situación, se ve necesario e imprescindible la existencia de un tercer agente, “El Estado”. Dicha intervención se llevó a cabo de dos maneras diferentes:

1ª La primera, antípoda a las ideas capitalistas, fueron las socialistas y comunistas fundamentadas en la teoría marxista, donde el Estado era el único agente relevante.

2ª La segunda y posterior en su creación e implantación, el Sistema de Economía Mixto, que no es una mezcla de los anteriores, sino una evolución del sistema de Economía de Mercado, con sus agentes e instrumentos aceptando al mercado como instrumento más eficiente en la asignación de recursos, pero con intervención estatal a fin de corregir los fallos que este tiene, mediante las **políticas económicas**.

Las políticas económicas podríamos definir las de forma sintética como las actuaciones del Estado en la economía a fin de asegurar la buena marcha de la misma, aumentando de forma sostenible la producción, reduciendo el desempleo y controlando el nivel de precios, intentando asimismo conseguir en la medida de lo posible, las mejores condiciones de vida de los ciudadanos.

Podemos encontrar diferentes tipos de políticas económicas, así por ejemplo tendríamos entre otras:

4.1. Políticas Activas y Pasivas

"Se entienden por políticas públicas de empleo el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las CCAA, establecidas de acuerdo con las directrices europeas, cuya finalidad principal es el desarrollo de medidas tendentes a la consecución del pleno

*empleo, la promoción de su calidad, la reducción de las situaciones de desempleo y, en su caso, a la protección de estas últimas*⁵”.

Hay dos tipos de acciones: unas de promoción del empleo (activas) y otras de protección de desempleados (pasivas).

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el gasto en políticas activas del mercado de trabajo es directamente proporcional a la reducción del desempleo global.

Esto se refleja en la Estrategia de Empleo Comunitaria, diseñada para incrementar la tasa de empleo por medio de políticas activas en el mercado de trabajo, destacando la apuesta por la formación y la capacitación de la persona. La Comisión europea marca el camino y las recomendaciones de los objetivos a lograr, pero cada país organiza sus políticas activas de Empleo y sus mecanismos adecuados a cada realidad laboral.

Desde 1997, los estados miembros de la UE, han coordinado sus políticas de empleo y legislación en materia laboral, teniendo como objetivo el reconocimiento económico, la competitividad y el desarrollo.

POLITICAS ACTIVAS

*“Conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social”*⁶

Estas políticas, en la mayoría de los casos, van a ir dirigidas a las personas de difícil inserción en el mercado de trabajo: jóvenes, perceptores de prestaciones por desempleo, mujeres, mayores 45 años, minusválidos.

A la hora de clasificarlas, podríamos distinguir

- Aquellas medidas encaminadas a la creación de puestos de trabajo: políticas de información y orientación hacia la búsqueda activa de empleo; incentivos indirectos al empleo como subvenciones; o indirectos como bonificaciones cuotas

⁵ Artículo 1 de la Ley 56/2003, 16 diciembre, de Empleo

⁶ Artículo 23 de la Ley de Empleo de 2003

S.S.⁷; desgravaciones y otras medidas fiscales; apoyo económico para formación ocupacional; identificación de los nuevos yacimientos de empleo; pactos territoriales de empleo; mejorar la gestión de empleabilidad en general

- Aquellas destinadas a la adaptación del puesto de trabajo a un mercado laboral cada vez más competitivo: formación continua, adaptación.

En otra clasificación, podemos distinguir las dirigidas a los empresarios y las orientadas a los trabajadores:

- Medidas destinadas a los empresarios para el fomento del empleo: bonificaciones en la cuotas empresariales de la Seguridad Social⁸, concedidas para fomentar la contratación:
 - bonificaciones a la contratación para jóvenes⁹
 - bonificaciones para la contratación indefinida
 - bonificaciones para la contratación temporal
 - bonificaciones para mantenimiento del empleo
- Medidas destinadas a los trabajadores: la formación para el empleo, puesto que las importantes transformaciones sufridas por el mercado laboral (cambios en el sistema productivo; globalización económica, utilización de nuevas tecnologías), han provocado la necesidad de que los trabajadores deban adaptarse continuamente a su empleo. Una de las herramientas es la continua formación, idea avalada tanto por la Unión Europea como por la Constitución Española.

En otros países de la U.E. podemos destacar por ejemplo varios modelos¹⁰:

- HOLANDÉS, cuyos planes nacionales de empleo se dirigen prestando una especial atención para las mujeres, (poniendo en marcha planes para compatibilizar la vida laboral y familiar: los empleos part-time como solución) para los jóvenes (apostando fuertemente por la educación, formación y

⁷ Existen dos clases de deducciones a la Seguridad Social, bonificaciones(en la cuota empresarial tanto contingencias comunes como profesionales), las reducciones (contingencias comunes)

⁸ Resumen-esquema de las bonificaciones reducciones y normativa en las que se basan http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/ResumenBonificacionesMarzo2012.pdf

⁹ Real Decreto Ley 4/2013

¹⁰ Wikiempleo (Servicio Andaluz de Empleo). (Disponible en: http://www.faffe.es/mediawiki/index.php/Algunos_modelos_de_Pol%C3%ADticas_Activas_de_Empleo_en_la_Uni%C3%B3n_Europea)

cualificación de la mano de obra); y para los inmigrantes (con formación en puestos de trabajo específicos).

- DANES. Desarrolla un modelo creado previamente por Holanda conocido por “triángulo de oro”: flexibilidad para el empresariado, seguridad para las personas empleadas y políticas activas de empleo actualizando las capacidades de las personas desempleadas para reinsertarlas en la vida laboral. El reciclaje profesional es una de las grandes fortalezas de un sistema que concibe la formación como principal vía de activación y reactivación laboral.
- BULGARO, del que hay que destacar una gran paridad en la incorporación al mercado laboral, ya que son mínimas las diferencias entre hombre y mujeres. También destaca una gran movilidad y reconversión de la mano de obra. Ya desde 1998 se pusieron en marcha lo que hoy son Servicios o Agencias de empleo y tras su incorporación a la UE, con la ayuda de los Fondos de Desarrollo e importando políticas activas de empleo, han dado como resultado un desempleo por debajo de la media europea.

POLITICAS PASIVAS

Complementan las políticas activas, ya que cuando fallan estas, actúan de forma residual. Además, a diferencia de las activas, las pasivas no comparten un marco común con el resto de los paises de la Unión Europea, sino que su delimitación es una cuestión que depende de las necesidades concretas de cada momento de los distintos Estados miembros.

1. Protección económica y medidas de inserción Laboral, o sea se asegura rentas mínimas y atiende a los desempleados de forma temporal. Estas medidas económicas se combinan con otras fomentando la inserción laboral.
2. Programa de Renta Activa de Inserción; destinada para la integración laboral de los desempleados de larga duración.
3. Capitalización de la prestación económica: autentica política de autoempleo. Consiste en percibir el beneficio en un único pago, justificándolo con el inicio de una actividad. Esta medida se hace para fomentar que los trabajadores desempleados se conviertan en trabajadores autónomos

Por parte de la Unión Europea se propone la coordinación de las políticas pasivas, con unas políticas activas de seguimiento y apoyo en la búsqueda de empleo e incentivación

del trabajo, ya que solo las prestaciones por desempleo perjudican la búsqueda activa de empleo.

4.2. Política Fiscal

La política fiscal es una rama de la política económica que configura el presupuesto del Estado, y sus componentes, el gasto público y los impuestos como variables de control para asegurar y mantener la estabilidad económica teniendo con el objetivo (entre otros) de reducir el nivel de desempleo y aspirar al pleno empleo.

El origen de este tipo de política está en el trabajo de John M. Keynes de Teoría General del empleo, el interés y el dinero del año 1936, sin lugar a dudas la obra maestra de este economista.

En ella explicaba el acontecer económico mundial en base a la Demanda Agregada, y lo que fue más importante, destacó la importancia del Estado en la economía, sobre todo con su capacidad de generar “riqueza” en épocas yermas con un elevado desempleo, donde los agentes privados se ven incapaces de hacerlo. De manera que el Sector Público podía “liderar” la economía con la Política Fiscal, estimulando aquellos objetivos de política económica más interesantes.

Esta obra, fue un choque directo a la mentalidad clásica imperante hasta el momento, donde el protagonismo de la economía estaba en los agentes privados, de hecho, desde algunos foros se le llegó a considerar socialista o comunista.

De forma general, el proceso que se da lugar en la economía con este tipo de política es el siguiente:

- Un **aumento de gasto publico y/o una reducción de impuestos** (lo que se denomina Política Fiscal Expansiva, si la clasificamos en función de los efectos que provoca en la economía) provoca un aumento de la renta disponible¹¹ de los agentes, lo que provoca un aumento del consumo y la inversión, esto hará aumentar la Demanda Agregada del país y la producción, y como consecuencia, un aumento en el empleo y los beneficios empresariales, que a su vez hace que aumente más el consumo, la inversión y el ahorro. Surge una bajada de subsidios por desempleo y aumenta la recaudación tributaria. Por contra, surge un aumento del nivel de precios, esto es: “la Inflación”, lo que de producirse de forma

¹¹ La renta disponible es aquella con la que cuenta los agentes, una vez que restan los impuestos.

descontrolada, desembocará con el tiempo en una reducción de la renta de los agentes en términos reales, y por tanto una contracción de la economía al bajar el consumo, la inversión, el ahorro, y en definitiva, evolucionará de forma contraria a lo expuesto anteriormente.

- Por otro lado, ante un calentamiento de la economía, es decir, aumento excesivo de la infracción, y ante el peligro de producirse una contracción en la economía, si el Estado deseara actuar mediante Política Fiscal debería proceder de forma contraria a lo dicho anteriormente, es decir una **reducción de gasto público y/o un aumento de impuestos** (lo que se llama Política Fiscal Restrictiva si la clasificamos en función de los efectos que provoca en la economía), esto hará reducir la renta disponible de los agentes, una disminución del consumo y la inversión, lo que bajará a su vez la Demanda Agregada y la producción, esto dará lugar a una mayor reducción del consumo, la inversión y el ahorro, disminuirá la recaudación tributaria y los precios se moderarán, sin embargo como contraprestación negativa a este proceso tendremos un aumento del paro y por tanto un aumento de la necesidad de subsidios por desempleo.

El sistema por supuesto se mantiene siempre y cuando, los recursos obtenidos en momentos de bonanza económica se dediquen a sostener las mayores necesidades de subsidios en momentos de crisis.

Aunque el proceso es el mismo al explicado anteriormente, otra manera de ver las actuaciones en Política Fiscal es en función de la naturaleza de los instrumentos fiscales usados, nos encontramos de esta forma Políticas Fiscales Discrecionales y estabilizadores automáticos:

- 1) Políticas fiscales discretionales: Son las que deben ser aplicadas intencionadamente por el Gobierno, para mantener el buen ritmo de la actividad económica:
 - a) Programa de obras públicas: Sirven para incrementar los niveles de producción y empleo, y dotar de infraestructuras al país.
 - b) Planes de empleo y formación: Para contratar y formar trabajadores a fin de insertarlos en la vida laboral.
 - c) Programa de transferencias: Protegen a los colectivos desfavorecidos mediante pagos periódicos temporales o permanentes (Como el subsidio de desempleo o la jubilación).
 - d) Modificación de tipos impositivos: Permitiendo consumir más ante la bajada de algunos impuestos.

2) Estabilizadores automáticos: son ingresos o gastos públicos que aumentan o disminuyen a la par que la producción de un país. Con ellos se permite que el paso de un ciclo económico a otro (de expansión a recesión y viceversa) sean menos acentuados y traumáticos. La lógica de estos estabilizadores es la siguiente, en un periodo de crisis, de forma automática se dejarán de percibir aportaciones a la seguridad social y aumentarán las solicitudes de prestación por desempleo por ejemplo, eso supone que, en términos reales, al pagar menos impuestos y aumentar el ingreso familiar, la gente tiene más renta, por lo que puede consumir más..., etc. Es decir, de forma automática, aumenta gasto público y baja impuestos lo que amortigua la caída de la crisis.

Por otro lado, en tiempos de bonanza económica, las necesidades de subsidios de desempleo baja y se paga más por las cotizaciones a la Seguridad Social, en términos reales, la gente tiene menos renta, por lo que consume menos de lo que consumiría si no pagase impuestos, por tanto consume menos..., etc. Es decir, de forma automática sube impuestos y baja gasto público, lo que hace que se crezca más lentamente y se controlen mejor los precios. Los principales estabilizadores automáticos son:

- a) Impuestos Proporcionales. En el que su Tipo Impositivo no varía con el nivel de renta, por lo que la recaudación aumentará de forma automática al aumentar la producción, lo que reducirá la fuerza de la expansión, y viceversa.
- b) Impuestos Progresivos. En el que su Tipo Impositivo aumenta al aumentar el nivel de renta. Esto hará en tiempos de bonanza, que una percepción de mayor renta hará que la recaudación tributaria aumente más que proporcionalmente con respecto a la renta, lo que también reducirá la fuerza de la expansión, y viceversa.
- c) Cotizaciones sociales. Son aportaciones de los trabajadores a la SS a cambio de protección social, que aumentarán en tiempos de bonanza al haber más gente trabajando, provocando los efectos explicados anteriormente, y viceversa.
- d) Subsidios por desempleo. Son ayudas que concede el Estado para cubrir necesidades sociales, que se solicitarán menos en tiempos de bonanza provocando los efectos arriba expuestos, y viceversa.

4.3. Política Monetaria

Este tipo de política es la intervención del Estado en la economía por medio de la variación de la Oferta Monetaria (o cantidad de dinero que está a disposición de los agentes) y los Tipos de Interés (o precio del dinero), con el objetivo (entre otros) de

reducir el nivel de desempleo y aspirar al pleno empleo en la economía, y en general, certificar el buen funcionamiento del sistema económico, para lo cual las autoridades competentes en este área (por ejemplo el Banco Central Europeo en la Zona Euro) recurren a mecanismos específicos que les permiten alterar las variables arriba mencionadas.

Al igual que con respecto a la Política Fiscal, el devenir lógico de la economía ante actuaciones en Política Monetaria es el siguiente:

- Si el Estado se encuentra con un problema de desempleo, y desea actuar sobre este mediante Política Monetaria, deberá aumentar la Oferta Monetaria y/o disminuir los tipos de interés o precio del dinero (Política Monetaria Expansiva). El aumento de la cantidad de dinero en circulación hará que los agentes privados posean más renta, por lo que aumenta el consumo y la inversión, esto hará aumentar la Demanda Agregada del país y la producción: producirá un aumento en el empleo y los beneficios empresariales. Aumenta más el consumo, la inversión y el ahorro, y así sucesivamente.

El comportamiento de la economía sería análogo si se bajan los tipos de interés ya que a los agentes les es más barato financiarse, por tanto poseen más recursos para consumir o invertir.

Como contraprestación negativa a esta espiral, tendríamos un aumento del nivel de precios, esto es: “la Inflación”, lo que al igual que en Política Fiscal, de producirse de forma descontrolada, desembocará con el tiempo en una reducción de la renta de los agentes en términos reales, y por tanto una contracción de la economía al bajar el consumo, la inversión, el ahorro, y en definitiva, evolucionará de forma contraria a lo expuesto anteriormente.

- Sin embargo, si el Estado desea combatir una inflación descontrolada por medio de Política Monetaria, deberá actuar de forma contraria a la anterior, es decir una bajada Oferta Monetaria y/o un aumento del precio del dinero tipos de interés (Política Monetaria Restrictiva por los efectos provocados en la economía), esto hará reducir la cantidad de dinero de la que disponen los agentes y por tanto su renta, una disminución de su capacidad de consumo y la inversión, lo que bajará a su vez la Demanda Agregada y la producción. Provoca mayor reducción del consumo, la inversión y el ahorro por lo que los precios se moderarán, sin

embargo como contraprestación negativa a este proceso tendremos un aumento del paro.

Como ejemplo más claro de este tipo de política tenemos que al comienzo de la crisis financiera actual. Los Estados inyectaron ingentes cantidades de dinero en el sistema financiero, como medio de activar el consumo y la inversión y así frenar la destrucción de empleo, de esta forma España ha inyectado más de 52.000 millones de euros desde que comenzara la crisis (Muñiz, 2012).

¿Cómo es posible entonces que la sangría de puestos de trabajo no se frenara?

Habría que hacer su propio análisis, pero básicamente porque el dinero se dedicó a cuadrar balances y pagar las deudas que el sistema financiero tenía con el exterior.

Ahora bien, el Banco Central Europeo (BCE) que es quien tiene la competencia monetaria en la zona euro, junto con el Servicio Europeo de Bancos Centrales (SEBC) al que pertenece el Banco de España.

¿Con qué instrumentos cuentan para llevar a cabo esta política en los términos arriba explicados?.

Pues teniendo en cuenta los efectos provocados en la economía ante variaciones de Oferta Monetaria y el precio del dinero, tenemos:

- El mecanismo de Reservas Mínimas: obligando a las entidades financieras a mantener un determinado Coeficiente de Caja¹². Aumentando la cantidad de dinero en circulación si se quiera reducir el Coeficiente de Caja, y reduciendo la Oferta Monetaria, si se decide aumentar el Coeficiente de Caja.
- Las operaciones de mercado abierto, que consiste en que el BCE subasta activos financieros a un tipo de interés fijo o variable, el cual es tomado como referente para el conjunto de la economía.
- Facilidades permanentes, que son las únicas operaciones que se les permiten realizar al Banco Central de cada país a las entidades financieras de su país mediante créditos (para inyectar liquidez, es decir aumentar la Oferta

¹² El Coeficiente de Caja es el tanto por ciento de dinero de los depósitos que posee una entidad bancaria que ha de mantener reservado, bien en líquido o bien en el Banco Central, y que no puede prestar.

Monetaria) o retirada de depósitos (para drenar el sistema o reducir la Oferta Monetaria).

4.4. Política de Rentas:

Se trata de intervenir en la economía actuando sobre las rentas (recomendar salarios máximos o mínimos, etc.).

Instrumento muy importante de política económica consistente en la participación del Gobierno en el proceso de formación de las rentas tanto salariales como no salariales con la finalidad de que sean compatibles con los objetivos de buen funcionamiento de la economía.

Esta política también puede plantearse, en determinadas ocasiones, en la consecución de otros objetivos macroeconómicos importantes, como mejorar la distribución de la renta, regular el empleo o mejorar los beneficios empresariales y de la inversión.

Una reforma laboral es un instrumento de este tipo de política

4.5. Reformas del mercado Laboral

Repasando la historia reciente española, más de cincuenta y cuatro reformas han sido aprobadas desde los años ochenta. El ordenamiento jurídico español se encuentra desde hace tres décadas en permanente transformación adaptándose a las distintas crisis económicas y su inmediata influencia al plano laboral y al desempleo.

Esto no es exclusivo, ya que a raíz de la última crisis, los distintos países de la Unión Europea, se han visto abocados a hacer también las reformas pertinentes, siguiendo las directrices marcadas por la Comisión Europea, de hacer un mercado más flexible.

En el caso español, las dos últimas grandes reformas laborales aprobadas, (ley 35/2010 y ley 3/2012) y el desarrollo de las mismas en los RDL 4/2013 Y 5/2013, han afectado significativamente a la destrucción de derechos del Trabajo, tanto individuales como colectivos.

En concreto, las dos últimas reformas, se han fraguado con el objeto de fomentar el uso de medidas de flexibilidad interna “*forma más eficaz de hacer frente a la crisis sin suponer un coste social demasiado alto*”¹³

Reforma Laboral 2010

Siendo entre los problemas básicos del mercado de trabajo español:

- Elevada utilización de contratación temporal
- La escasa flexibilidad interna para favorecer la adaptación de las empresas a periodos de ciclos económicos deprimidos, sin tener que recurrir a una masiva extinción de contratos
- Los servicios Públicos de Empleo resultan ser insuficientes
- Colectivos discriminados laboralmente: mujeres, discapacitados...

La reforma va a incidir:

- 1) Para reducir la dualidad laboral, pilar básico de la reforma y se orienta al fomento de la contratación indefinida y al descenso de la contratación temporal. Para ello se establecen una serie de bonificaciones a la contratación de colectivos vulnerables como jóvenes desempleados, mayores de 45 años, contratos de formación, relevo y sustitución por jubilación y las mujeres. En resumidas cuentas se hace una protección no social, sino a través de una perspectiva económica: la competitividad a través del ahorro salarial.
- 2) Para reforzar los instrumentos de flexibilidad interna (por ejemplo reduciendo de la jornada laboral, la movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y desvinculación de los Convenios Colectivos), frente a la flexibilidad externa (extinción de contrato).

Como consecuencia, evidentemente se está tendiendo hacia una precarización del mercado laboral, (contratos jornada reducida o temporales), empeorándose el problema de la dualidad laboral.

Y en cuanto a la flexibilidad externa, la ley estipula que por “*razones económicas, técnicas, organizativas o de producción*” se podrá despedir precedentemente y hacer uso de los Expedientes de Regulación de Empleo.

- 3) Para dar oportunidades a los colectivos con riesgo de exclusión (por ejemplo, para jóvenes mediante contratos formativos). La solución que propone no va a incidir en la estructura económica, sino sobre el trabajador, pues siguiendo las recomendaciones

¹³Preámbulo del real Decreto – Ley 34/2010

de la U.E., mediante medidas de flexibilidad, de creación de empleo mediante la formación y la capacitación. Son los trabajadores los que tienen que estar formados para no encontrarse desempleados. La responsabilidad de cada trabajador para no estar desempleado mediante búsquedas activas de empleo e inclusión en las Políticas Activas de Empleo.

Ya no es en el trabajo donde se encuentra la seguridad, sino en la capacidad de los trabajadores.

Por último añadir, que para mejorar el funcionamiento de las agencias públicas de empleo, con esta ley, se abre la puerta a la intermediación laboral a empresas con ánimo de lucro.

Reforma Laboral 2012

Hace referencia por primera vez al concepto de flexiseguridad: Trata de dotar de flexibilidad interna y externa a los empresarios para gestionar los recursos humanos conforme a sus necesidades económicas y crear seguridad a los trabajadores en el empleo, pero referido a la activación e iniciativa de los trabajadores en el mercado de trabajo y a su empleabilidad económica: se aprueba un sistema de clasificación laboral más amplio y flexible(se elimina la categoría); se simplifica la regulación de la cuantía salarial y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; eliminación de autorización administrativa en la suspensión de contrato, despido colectivo y reducción de jornada; descuelgue de los convenios colectivos y la regulación de su ultractividad.

En cuanto a la flexibilidad externa se prevén medidas que faciliten la extinción de los contratos, por causas económicas y productivas; reducción del coste del despido mediante rebaja de indemnización.

Se le da más protagonismos a las agencias de contratación privadas. Extendiéndolo a las Empresas de Empleo Temporal.

En cuanto a contratación indefinida, y otras, se promueve la contratación en PYMES. Creándose una nueva modalidad contractual indefinida, en concordancia con la idea de autoempleo y del emprendimiento. Es el propio trabajador el que debe asumir el riesgo para hacerse cargo de su reinserción laboral.

Siguen las bonificaciones para la contratación indefinida

5. REFLEXIONES FINALES

Las fluctuaciones económicas y sobre todo a raíz de los últimos acontecimientos que han afectado de manera sistemática al mercado laboral, las empresas y los trabajadores no tienen otra solución, para afrontar esta situación, que adaptarse, de forma continuada, a ellas. Estos cambios afectan sobre todo a los grupos con menos capacitación.

Esta coyuntura económica ha producido un declive de los empleos bien pagados y tradicionalmente masculinos, hacia un incremento de los empleos precarios y sobre todo, una explosión masiva del empleo atípico. Así pues, por parte de los trabajadores tanto en Europa como en España, el gran problema del desempleo principalmente, ha pasado de tener una dimensión colectiva a una individualizadora.

Tradicionalmente lo que primaba era la profesión pero hoy en día se ha cambiado esta mentalidad y en todos los países de la unión europea se está dando más importancia a las competencias y capacidades que el trabajador pueda adquirir frente a la búsqueda de empleo.

Mediante el fomento de la formación de los trabajadores para conseguir aptitudes que les hagan empleables en diversos ámbitos de trabajo y consigan de esta forma, apertura a la economía global, alcanzando mas productividad y competitividad en la producción de la economía global.

Por tanto, las nuevas políticas de empleo se encaminan hacia la empleabilidad del trabajador, provocando de esta forma, seguridad en el empleo y por tanto dejando a un lado el concepto de seguridad en el trabajo. Como medidas para aprovechar las oportunidades de creación de puestos de trabajo desde el marco de la estrategia Comunitaria para el empleo fomentada desde el Tratado de Luxemburgo hasta la iniciativa Europea 2020: Agenda de nuevas cualificaciones y nuevos empleos, y a nivel nacional la Estrategia Española de Empleo (2011) se ha contemplado que la salida más efectiva para la creación de empleo es fomentando el auto empleo y la teniendo iniciativa emprendedora.

En cuanto al papel de los estados, ha pasado de ser protector a implantar más flexibilización en el trabajo, cambiando prestaciones económicas por desempleo con

programas de formación, y dotando a la empresa de bonificaciones a la contratación y la capacitación individual de los trabajadores para que ellos gestionen el riesgo.

Es notorio que el mercado de trabajo se encuentra siempre en constante transformación y las políticas deben hacer frente a los riesgos que produce.

En España, en el año 2011, con aproximadamente 5 millones de parados, y sin visos de parar el aumento de desempleo, ¿tuvieron sentido las actuaciones llevadas a cabo sucesivamente por los gobiernos socialista y popular en cuanto a política fiscal se refiere?

Pues ante una contracción de la economía se recomienda aumento de Gasto Público y/o reducción de los Impuestos, sin embargo, a mi entender se confió en que un aumento de la productividad vía recorte salarial, anularían los efectos de destrucción de empleo provocados por una reducción drástica del Gasto Público y un aumento de Impuestos.

Esto unido a las distintas reformas laborales, y la falta de financiación, ha provocado la situación laboral que hoy en día caracteriza el país.

En el resto de países de nuestro entorno la variedad de políticas que se han implantado, ha llevado a diferentes respuestas de los mercados que han afectado de diferente manera al laboral. En este término y formando parte de una estructura europea, marcada por la libre circulación de trabajadores, a mi entender habría que aunar políticas con el fin de hacer un estado único europeo, creo que existe mucha diversidad de legislación en materia laboral. Dependiendo del país, las diferencias entre cada uno de los miembros de la Unión Europea, son extremadamente diversas. Se debería de plantear la posibilidad que en todos los estados miembros exista las mismas condiciones económicas y laborales, favoreciendo no solo esa libre circulación, sino también, un sistema más igualitario y justo.

Sin embargo, al igual que ocurre en otros ámbitos, mientras no exista una auténtica conciencia y voluntad política de los Estados para ceder soberanía nacional a favor de la UE, seguirán existiendo estas asimetrías.

En todos los países de la Unión Europea existe preocupación por la grave situación de desempleo. Y en todos ellos existe una prioridad hoy en día en buscar formas de generar empleo, y precisamente es en este camino, el que pueden responder a los nuevos retos económicos y laborales que marcan de las sociedades europeas.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Algar Jiménez, C (2011): “La influencia de las TIC`S en la productividad de la empresa”, *Revista Informática jurídica*. Disponible en Internet: http://www.informatica-juridica.com/trabajos/La_influencia_de_las_TIC%C2%B4s_en_la_productividad_de_la_empresa.asp
- Alonso Ballester, I (2009): “Solución al actual problema del desempleo ¿políticas activas de empleo local?”, *Revista del Comité Económico Social Comunidad Valenciana*. Disponible en Internet: http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/articulos/Revista_54/art1.pdf
- Banyuls, J. y Recio Andreu, A. (2012): *Dualismo segmentación y desigualdades laborales: el debate sobre el contrato único y los problemas del mercado laboral en España*. XIII Jornadas de economía crítica. Universidad Complutense de Madrid. Disponible en Internet: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec13/Ponencias/economia%20laboral/Dualismo,%20segmentacion%20y%20desigualdades%20laborales.pdf>
- Bañez, F. (2013): *El mercado español diez razones de un fracaso*”. Libremercado Disponible en Internet: <http://www.libremercado.com/2013-03-17/el-mercado-laboral-espanol-diez-razones-de-un-fracaso-1276485050/>
- Blánquez Agudo, E.M.(2009): *Las políticas públicas de empleo en el nuevo panorama económico*. El Graduado. Boletín Informativo del Colegio de Graduados Sociales Madrid. Disponible en Internet: <http://www.elgraduado.es/59/politicas-publicas-de-empleo.htm>
- Barreira,V. (2013): “*Condenados al paro perpetuo*” Artículo el país. Disponible en Internet: http://economia.elpais.com/economia/2013/04/25/actualidad/1366878567_848727.html
- Castro, I. (2013): *El paraíso laboral está en el Norte*. Inversión & fianzas. Disponible en Internet: <http://www.finanzas.com/noticias/economia/20130426/paraiso-laboral-esta-norte-2295472.html>

- Ciudadanía Exterior.(21 marzo 2012). El 81% de los jóvenes españoles ignora las opciones de empleo en Europa. Disponible en Internet:
http://www.cext.es/index/accion/detalleNoticia/id/6106/titulo/El_81_de_los_j%C3%B3venes_espa%C3%B1oles_ignora_las_opciones_de_empleo_en_Europa/
- Congreso REPS.(2013): "Las políticas sociales entre crisis y post - crisis". Universidad de Alcalá IV Congreso REPS. Disponible en Internet:
<http://www3.uah.es/congresoreps2013/panel1.htm>
- Consejo Económico y Social (Memoria 2011): "Mercado de trabajo, Políticas de Empleo y Relaciones Laborales"(pag.408-423)
- Díaz Canseco, J. (2011): ¿La clave de de la productividad esta solo en los salarios?. El comercio. Disponible en Internet:
<http://www.elcomercio.es/prensa/20110222/opinionarticulos/clave-productividad-esta-solo-20110222.html>
- Díez, L. (2013): *La comisión europea pone el foco en la libre circulación de personas*. Artículo Vozpópuli. Disponible en Internet:
<http://vozpopuli.com/economia-y-finanzas/25092-la-comision-europea-pone-el-foco-en-la-libre-circulacion-de-personas>
- Economía Macroeconómica (2013): Datos macro. Disponible en Internet:
<http://www.datosmacro.com/>
- El Confidencial.(6 octubre 2012): "*La formula de Austria para rozar el pleno empleo.*" Artículo. Disponible en Internet:
<http://www.elconfidencial.com/mundo/2012/10/06/la-formula-de-austria-para-rozar-el-pleno-empleo-106745/>
- El Economista. (6 marzo 2013): *Francia flexibilizara su mercado laboral a cambio de garantías al trabajador*. Disponible en Internet:
<http://www.eleconomista.es/internacional/noticias/4653621/03/13/Francia-flexibilizara-su-mercado-laboral-a-cambio-de-garantias-al-trabajador.html>
- El Mundo (6 marzo 2013): *Histórica reforma laboral en Francia*. Artículo. Disponible en Internet:
<http://www.elmundo.es/elmundo/2013/03/05/economia/1362511425.html>
- El periódico. (18 enero 2012): *Portugal presenta una nueva regulación del mercado de trabajo*. Disponible en Internet:
<http://www.elperiodico.com/es/noticias/economia/portugal-presenta-nueva-regulacion-del-mercado-trabajo-1336063>

- English-area. (2013): *Trabajar en Irlanda. Contratos de trabajo*. Disponible en Internet: <http://www.english-area.com/indice/irlanda.pdf>
- Euronews. (25 enero 2013): *El milagro holandés contra el paro juvenil*. Disponible en Internet: <http://es.euronews.com/2013/01/25/el-milagro-holandes-contra-el-paro-juvenil/>
- Eures. El portal europeo de la movilidad profesional. Disponible en Internet: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=es&catId=490&parentId=0>
- Fernández Alonso, A. (2012): *La Eurocopa de nuestro mercado laboral*. Capitalibre. Disponible en Internet: <http://capitalibre.com/2012/07/eurocopa-mercado-laboral>
- Fianzasmania (27 de marzo de 2012): “*Comparativa de los siete principales mercados laborales de Europa*”. Disponible en Internet: http://www.finanzasmania.com/2012/03/comparativa-de-los-siete-principales_27.html
- Sescuer (22 mayo 2012): *Jóvenes y mercado laboral ¿mal endémico de España?*. Formación y Tecnología FORTEC. Disponible en Internet: <http://www.formacionytecnologia.com/blog/jovenes-y-mercado-laboral-%C2%BFmal-endemico-en-espana/>
- Fundación para la Innovación Tecnológica(2012): “*Tecnología e Innovación en España*”. Informe COTEC, 2012”
- García,J; Fernández, A.(2013): *La factura laboral de España*. Artículo Tiempo. Disponible en Internet: <http://www.formacionytecnologia.com/blog/jovenes-y-mercado-laboral-%C2%BFmal-endemico-en-espana/>
- Hispanidad (16 abril 2013): *Los costes laborales en España están en la media europea; mientras que los salarios muy por debajo*. Artículo. Disponible en Internet: <http://www.hispanidad.com/Confidencial/los-costes-laborales-en-espa-estn-en-la-media-europea-mientras-que-l-20130416-156023.html>
- Hurtado, F. (2011): *Características más relevantes del mercado de trabajo actual*. Suite101. Disponible en Internet: <http://suite101.net/article/caracteristicas-mas-relevantes-del-mercado-de-trabajo-actual-a64890>
- Interempleo.(1 febrero 2013): “*El milagro austriaco del 4,5 de paro. Flexibilidad, seguridad y formación.*” Disponible en Internet: http://www.interempleo.es/noticias/el-milagro-austriaco-del-45-de-paro-flexibilidad-seguridad-y-formacion#.UiQ9Dj89X_Z

- Jiménez, A.(2010): “*Análisis. El Mercado de Trabajo en España*”. Invertia, Disponible en Internet:
http://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Apariciones%20PM%20Web/2010/junio/100622_Invertia.pdf
- Lacalle,D. (2011): “El mercado laboral en la crisis. España 2007-2010” *Fundación de Investigaciones Marxistas*. Disponible en internet:
(<http://www.rebellion.org/docs/124152.pdf>)
- Llaneras, K. (2013): *Cuatro gráficos sobre el enorme problema de la dualidad*. Politikon. Disponible en Internet: <http://politikon.es/2013/05/15/cuatro-grafico-sobre-el-enorme-problema-que-es-la-dualidad/>
- Medina, A. (2012): *Comparativa de los siete principales mercados laborales de Europa*. La información. Disponible en Internet:
http://noticias.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/comparativa-de-los-siete-principales-mercados-laborales-de-europa_30aKhmQfxM6l3IF3lAxpK6/
- Ministerio de Economía y competitividad. Oficina Económico y Comercial de España (2012). ICEX. Informe económico y comercial de Bulgaria. Disponible en Internet: <http://www.slideshare.net/manuelvinadopico/icex-informe-econmico-y-comercial-bulgaria-2012>
- Ministerio de Empleo y seguridad Social. Programa nacional de reformas (Europa 2020). Disponible en Internet:
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/pnr/
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. El Ministerio en el mundo. Disponible en Internet: <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Revista internacional sociolaboral. Disponible en Internet: <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/index.htm>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). Consejería de Empleo y Seguridad Social en Alemania. Actualidad socio laboral. Balance del mercado laboral en Alemania 2012. Disponible en Internet:
<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/alemania/consejeria/publicaciones/Public5/144.pdf>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012). *Finlandia. Funcionamiento del mercado laboral y una buena vida laboral*. Revista Actualidad Internacional Sociolaboral (pag. 105- 106) Disponible en Internet:
<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista157/105.pdf>

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012) *Bélgica. Reforma del mercado de trabajo: disminuyen las prestaciones por desempleo*. Revista Actualidad Internacional Sociolaboral nº 158 (pag.62-71). Disponible en Internet: <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista158/62.pdf>
- Monchón Morcillo, F. (1989): *Economía Básica*. McGraw-Hill. Madrid.
- OIT,: “La globalización de Europa: El trabajo decente en la economía de la Información” VI Reunión general Europea. Ginebra 2000
- Ordonó Sanchez, J (2012): *Comparativa de modelos de mercados laborales*. Escuela de Organización Industrial. Disponible en Internet: <http://www.eoi.es/blogs/jesusordono/2012/02/16/comparativa-de-modelos-de-mercados-laborales/>
- Pagina12.elmundo (28 junio 2012): *Italia flexibiliza su mercado laboral*. Disponible en Internet: <http://www.pagina12.com.ar/diario/elmundo/4-197383-2012-06-28.html>
- Penalonga Sweers, A. (2012) *Y OTROS: Economía*. McGraw-Hill. Madrid.
- Radio Televisión Española. *Reforma Laboral 2012. Las normas laborales por países*. Artículo. Disponible en Internet: <http://www.rtve.es/noticias/reforma-laboral/2012/>
- Radio Televisión Española. (10 enero 2013): *Cronología de la crisis de Grecia*. Disponible en Internet: <http://www.rtve.es/noticias/20130716/cronologia-tesis-grecia/329528.shtml>
- Ramos-Díaz, J. (1997): *¿Son reconciliables altos niveles de flexibilidad laboral y una amplia protección social?* Fundación Rafael Caplanans. Disponible en Internet: (http://fcampalans.cat/archivos/papers/paper_reconciliables.pdf)
- Requena Aguilar, A.(2010): *La economía social crea empleo en un año laboral crítico*. Artículo Público. Disponible en Internet: <http://www.publico.es/dinero/343200/la-economia-social-crea-empleo-en-un-ano-laboral-critico>
- Sanchez- Quiñones, J.(2012): *España se la juega con las Reformas laboral y financiera*. Cotizalia. Disponible en Internet: <http://blogs.elconfidencial.com/economia/informacion-privilegiada/2012/01/31/espana-se-la-juega-con-las-reformas-laboral-y-financiera--6573>

- Samuelson, Paul A. y Nordhaus William D. (1988): *Economía*. McGraw-Hill. Madrid.
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
- SEPE. (2013): Modalidades de contratos. Disponible en Internet: http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/
- Teinteresa (2013): *La OCDE vincula la educación al mercado de trabajo para reducir el paro*. Artículo. Disponible en Internet: http://www.teinteresa.es/espana/OCDE-vincular-educacion-trabajo-reducir_0_944306008.html
- Universal. (24 enero 2013): *Líder del sindicato UNI denuncia la destrucción del sistema social europeo*. Artículo. Disponible en Internet: <http://economia.eluniversal.com/economia/130124/lider-del-sindicato-uni-denuncia-la-destruccion-del-sistema-social-eur>
- UNRIC. Centro Regional de Información de las Naciones Unidas para Europa Occidental. *Suecia la mayor proporción de empleo juvenil*. Disponible en Internet: <http://www.unric.org/es/desempleo-juvenil/277-suecia-la-mayor-proporcion-de-desempleo-juvenil>
- Vazquez del Rio, M. (2005): “Paro temporalidad y discriminación grandes males del mercado laboral europeo. Artículo ABC. Disponible en Internet: http://www.abc.es/hemeroteca/historico-21-08-2005/abc/Economia/paro-temporalidad-y-discriminacion-grandes-males-del-mercado-laboral-europeo_61334943546.html
- Vivirenluxemburgo.(1 febrero 2013) *Vivir en Luxemburgo. Tipos de contratos. Seguridad social y tarjeta de impuestos*. Disponible en Internet: Disponible en Internet: <http://vivirenluxemburgo.com/tipos-de-contrato-de-trabajo-en-luxemburgo-seguridad-social-y-tarjeta-de-impuestos/>
- Ventura De Pedro, T; Cruz Serrano, Y. (2012): *La flexiseguridad. De Dinamarca a España*. Federación Española de Sociología. FES. Disponible en Internet: <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/1126.pdf>
- Wikiempleo. Servicio Andaluz de Empleo. Monografía. Algunos modelos de políticas activas de empleo en la Unión Europea. Disponible en Internet: http://www.faffe.es/mediawiki/index.php/Algunos_modelos_de_Pol%C3%ADticas_Activas_de_Empleo_en_la_Uni%C3%B3n_Europea