

1. Estructura de la economía española

España, cuya capital es Madrid, es un país que está ubicado al sur de Europa, tiene una población de 47.432.805 habitantes y una superficie de 505.970 Km², esto presupone 94 habitantes por km².

La moneda que generalmente se utiliza es el Euro.

Actualmente se encuentra entre los países con más deuda respecto al PBI pues su deuda al 31 de diciembre de 2021 fue de 1.427.238 millones de euros, un 118,3% del PIB en ese momento y unos 30.090 € euros por persona que habita el país

Respecto a la inflación, cabe decir que para el día 9 de noviembre de 2022, fecha en la que se redacta el presente informe, se posee los datos del mes de octubre del corriente año y el porcentaje es de 7,3%.

Respecto al tema principal, la tasa de desempleo es alta pero según el Índice de Desarrollo Humano¹ IDH, indica que los españoles tienen una buena calidad de vida.

A continuación se destacan los principales indicadores:

1.1. PIB de España a precios actuales: Banco mundial.

PIB (UMN (Unidades de moneda nacional, a precios constantes) a precios actuales) – España.

Datos sobre las cuentas nacionales del Banco Mundial y archivos de datos sobre cuentas nacionales de La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

El PBI representa el valor de mercado, es decir el valor que un producto, que puede ser un bien o servicio un servicio, tiene como consecuencia de la aplicación de la ley de la oferta y la demanda, de la producción final de bienes y servicios de un país, realizado por los habitantes del país, que pueden ser residentes o no, en un momento determinado.

En el presente informe se analizan los periodos que abarcan a las 3(tres) reformas laborales del 2006,2012 y 2021 por lo que aquí se detalla el PBI desde el 01 de enero del 2006 al 31 de diciembre de 2021.

Cabe destacar que el PBI tuvo un importe estable desde el año 2006, que comienza con 1 billón al 2008 que pasa a 1,11 billones, siendo el 2007 un año con aumento a 1,08 billones.

Luego, en el 2009 el PBI cae a 1,07 billones y se mantiene durante el 2010 disminuyendo desde el 2011 al 2014 donde los importes fueron los siguientes: 2011 tuvo un PBI de 1,06 billones, el 2012 de 1,03 billones, el 2013 fue de 1,02 billones y el 2014 de 1,03 billones.

En el año 2015 nuevamente se visualiza una recuperación que alcanza los valores del 2007 de 1,08 billones y desde ese momento al 2019 se vislumbra una notable recuperación del indicador ya que en el año 2016 el PBI fue de 1,11 billones, en el 2017 de 1,16 billones, en el 2018 fue de 1,20 billones llegando al 2019 con 1,24 billones.

En el periodo 2020, cuando ocurre la Pandemia por coronavirus² que obligó a la sociedad a un cambio importante en sus vidas por el aislamiento preventivo y obligatorio al que tuvieron que dar cumplimiento para paliar los contagios de la enfermedad, el PBI bajó notablemente a 1,12 billones, pero el año 2021 con las aperturas de las actividades económicas la recuperación fue rápida y se logró un PBI de 1,21 billones.

Tabla y grafico del PBI en los periodos 2006 a 2021.

PERIODO	PBI (EN BILLONES)
2006	1

¹ Índice de Desarrollo Humano o IDH organismo que elabora índices e informes para medir el progreso de un país y muestra el nivel de vida de los habitantes.

² Coronavirus: (COVID-19) es una enfermedad infecciosa provocada por el virus SARS-CoV-2.

La mayoría de las personas que padecen COVID-19 sufren síntomas de intensidad leve a moderada y se recuperan sin necesidad de tratamientos especiales. Sin embargo, algunas personas desarrollan casos graves y necesitan atención médica.

2007	1,08
2008	1,11
2009	1,07
2010	1,07
2011	1,06
2012	1,03
2013	1,02
2014	1,03
2014	1,08
2016	1,11
2017	1,16
2018	1,20
2019	1,24
2020	1,12
2021	1,21

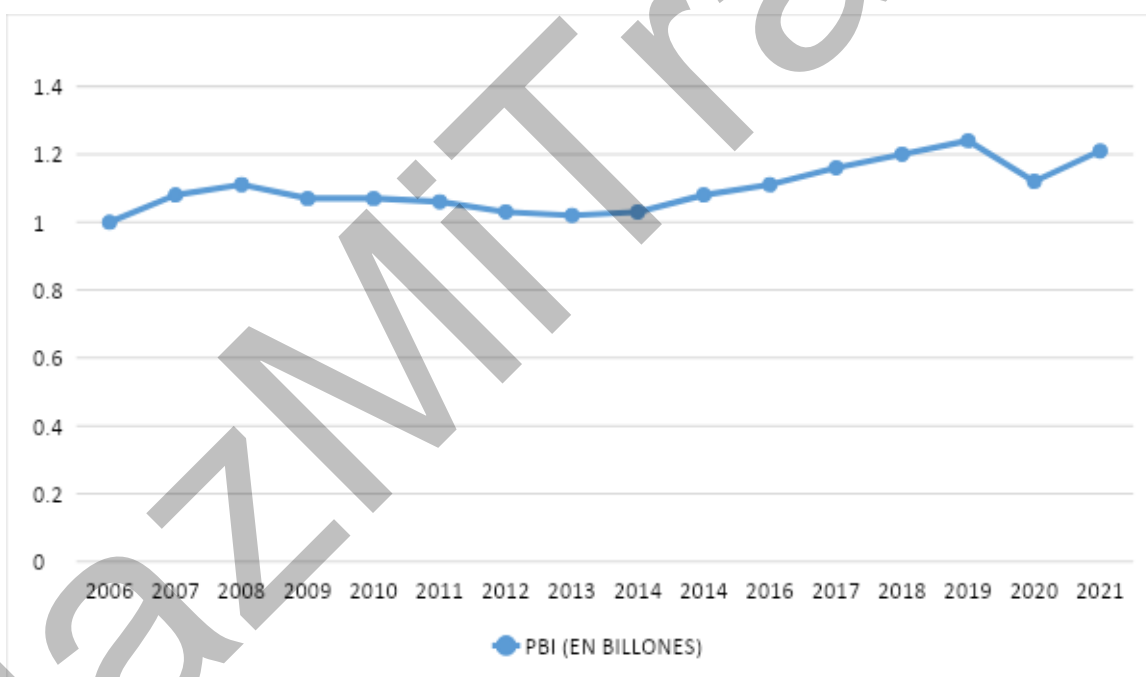


TABLA: Producción propia y gráfico extraído de la página oficial del Banco Mundial: <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.CN?end=2021&locations=ES&start=2006>

1.2. Porcentaje de participación en el PIB de los sectores económicos de España de 2006 a 2021

A continuación se detalla el peso en el producto interior bruto de España de los sectores económicos más importantes en los periodos 2006 a 2021 inclusive.

Los sectores económicos son utilizados para clasificar una actividad económica realizada en una región específica teniendo en cuenta la tipología de proceso productivo que realiza para llegar al producto terminado o el mecanismo de acción para llegar al servicio específico.

Es posible hablar de 5 sectores productivos: sector primario, sector secundario, sector terciario, sector cuaternario y sector quinario, aunque los sectores cuaternario y quinario puede ser considerados como parte del sector terciario.

España desarrolla, principalmente, una economía cuyo peso radica en el sector primario y el sector de los servicios o terciario.

El sector económico más básico y antiguo es el sector primario, también llamado sector agropecuario, donde se desarrollan todas las actividades tendientes a extraer o cosechar productos de la tierra para que luego sean transformados en materia prima no elaborada que están destinadas a la producción de las industrias. Se habla de Agricultura, Ganadería, Pesca, Explotación de los recursos forestales y Minería

El sector secundario es el encargado del procesamiento de las materias primas extraídas por el sector primario, la fabricación de nuevos productos y demás actividades relacionadas con ella. Esta actividad puede ser realizada de manera artesanal, cuando la elaboración de los bienes se realiza de manera sencilla e implica tiradas de pocas unidades. Aquí es posible nombrar a la Elaboración de metal y fundición, Producción de automóviles, Producción textil, Industria química, Fabricación, Energía e Ingeniería.

Por último, el sector terciario es la encargada de ofrecer los servicios ya que básicamente aquí no se produce bienes.

Las actividades son el Transporte, Distribución, Turismo, Entretenimiento, Finanzas y la Administraciones Públicas.

El sector cuaternario comprende las actividades económicas basadas en labores intelectuales o en la denominada economía del conocimiento. Aquí se engloba a la Tecnología de la información, Investigación científica, Cultura, Educación y Consultoría.

Respecto al quinto sector, básicamente es considerado parte del sector terciario es posible diferenciarlo de él haciendo hincapié en que el sector quinario es una rama de la economía enfocada a la creación, reordenación e interpretación de ideas y proyectos con la ayuda de la ciencia de datos y las nuevas tecnologías y principalmente se incluyen a las organizaciones sin ánimo de lucro y aquellas buscan la sostenibilidad y la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. Se habla de Oficiales del gobierno, Directivos de grande empresas, Líderes científicos, Legisladores, Directivos de ONG y Líderes tecnológicos.

En España se hace énfasis en la agricultura (sector primario), la industria (sector secundario) y los servicios (sector terciario)

Sector primario: En el año 2006 existió un 3,86% de PBI destinado al sector primario, porcentaje que varió levemente en el año 2007 donde disminuyó a 3,76%. En el año 2008 se sufre una caída a 2,37%, situación que se replica en el año 2009 donde el porcentaje final fue de 2,27%.

En el año 2010 se vislumbra una recuperación, pues el porcentaje fue de 2,43% pero nuevamente en el año 2011 cae a 2,37%

En el año 2012, periodo de la segunda reforma bajo estudio, el porcentaje aumenta a 2,41% y continúa en el 2013 su ascenso a 2,62%.

En el año 2014 nuevamente disminuye llegando a 2,54% pero manteniendo la recuperación en comparación a los años anteriores. Luego se continúa con dos años de recuperación en el sector pues el año 2015 tuvo un porcentaje de 2,74% y el 2016 fue de 2,83%.

Año 2017,2018 y 2019 estuvieron de baja con un porcentaje de 2,79%, 2,76% y 2,59% respectivamente.

En el año 2020, pandemia de por medio, el porcentaje aumentó notablemente a 3,15% y en el año 2021 con la tercera reforma bajo estudio el porcentaje vuelve a bajar pero con una perspectiva mejor a los años 2006 a 2019 inclusive, pues el porcentaje final fue de 2,89%.

Respecto al segundo sector, el industrial, cabe destacar que el porcentaje fue fluctuando y disminuyendo paulatinamente comenzando el año 2006 con un porcentaje de 28,84%, y 28,59% en el año 2007, bajando 2,30% en el año 2008, obteniendo un 26,29%, disminuyendo nuevamente pero esta vez en un 1,39% en el 2009 llegando a 24,90%. Bajando en el 2010 a 23,16% y continuando con la tendencia en los años 2011, 2012, 2013 y 2014 con 22,08%, 21,03%, 20,28% y 20,08%.

Estos datos informan que las primeras dos reformas laborales bajo estudio podrían no haber contribuido al mejoramiento del sector.

En el año 2015 hubo un leve aumento de 0,01%, el sector se mantuvo estable en 20,09% pero en el año 2016 vuelve a bajar obteniendo un porcentaje final de 20,01%.

En el 2017 existe un leve aumento de 0,005% llegando a 20,06%.

Pero en el 2018 baja precipitadamente a 19,88%. En los años 2019,2020 y 2021 se visualiza una mejora constante arrojando los siguientes porcentajes: 20,15%, 20,37% y 22,52%.

El tercer sector económico, denominado sector de servicios fue el más favorecido de los 3 sectores estudiados.

Existió, según el Instituto Nacional de Estadística un aumento en total de 9,12% en el PBI del sector desde el año 2006 a 2021. Se comienza con un 61,33% con la reforma del año 2006. Ya en el año 2012, con la segunda reforma bajo estudio, el PBI del sector alcanza un 68,53%, un aumento de 7,20% y con la última reforma bajo estudio, año 2021, se obtiene un 70,45%.

A continuación se detallan, a modo de resumen, los datos obtenidos del porcentaje de participación en el producto interior bruto (PIB) de los sectores económicos de España de 2006 a 2021.

PERIODO	AGRICULTURA	INDUSTRIA	SERVICIO
2006	3,86%	28,84%	61,33%
2007	3,76%	28,59%	61,70%
2008	2,37%	26,29%	63,50%
2009	2,27%	24,90%	66,54%
2010	2,43%	23,16%	66,28%
2011	2,37%	22,08%	67,69%
2012	2,41%	21,03%	68,53%
2013	2,62%	20,28%	68,48%
2014	2,54%	20,08%	68,45%
2015	2,74%	20,09%	67,98%
2016	2,83%	20,01%	67,90%
2017	2,79%	20,06%	67,80%
2018	2,76%	19,88%	67,85%
2019	2,59%	20,15%	67,94%
2020	3,15%	20,37%	67,76%
2021	2,89%	22,52%	70,45%

TABLA: Producción propia, datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística. Extraído el 13 de noviembre de 2022 de

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177056&menu=ultiD atos&idp=1254735576581

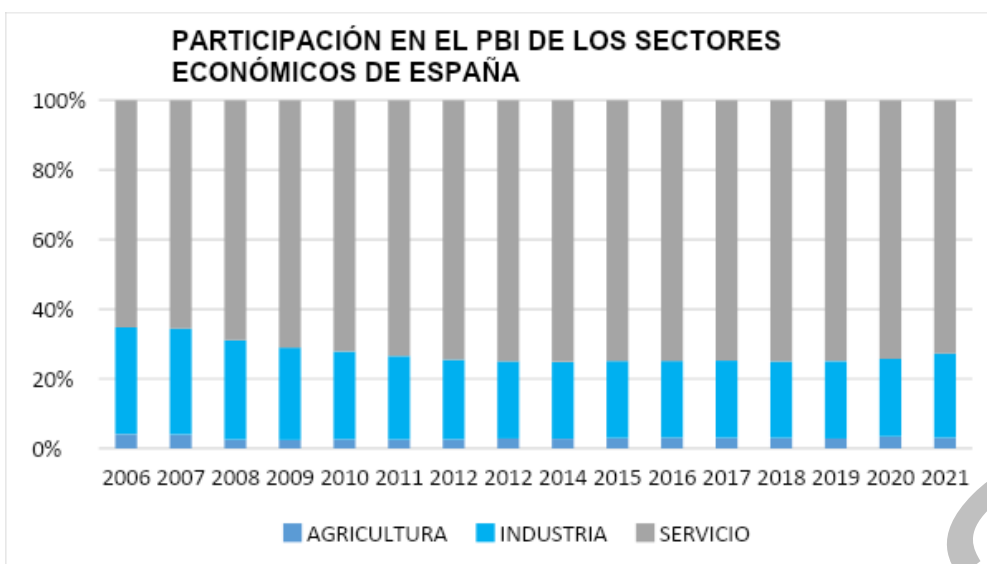


Tabla producción propia. Los datos fueron extraídos el 13 de noviembre de 2022 de: <https://es.statista.com/estadisticas/501643/distribucion-del-producto-interior-bruto-pib-de-espana-por-sectores-economicos/> según el Instituto Nacional de Estadística.

2. Las reformas laborales desde 2006 hasta 2021

La información que proporciona (Uribarri, 2011) en su artículo “España: Historia y Actualidad de las reformas laborales” hace un breve recuento de las reformas que se han implantado en España, tomándolos como antecedentes, para empezar a detallar la última reforma laboral en España.

Uribarri, en el año 2011 redacta un artículo llamado “España: Historia y Actualidad de las reformas laborales” en su artículo determinaba una reseña de las reformas laborales producidas en el país desde el año 1984 hasta el año 2010.

A modo de introducción, a continuación se presenta una tabla con las reformas analizadas por él hasta la reforma anterior a la del 2006 ya que la misma está bajo estudio en el presente trabajo.

Tabla: Reformas anteriores al 2006.

1ª Reforma (1984).	2ª Reforma (1994).	3ª Reforma (1997).	4ª Reforma (2001).
En un contexto de enorme paro que afectaba a 2,7 millones de personas (21,08% de la población activa) esta reforma se enfocó a crear empleo impulsando la contratación temporal, básicamente potenciando el contrato de fomento al empleo, un contrato que no fue causalizado, aunque también reformó otros contratos: el eventual por circunstancias de la producción, el de trabajo en prácticas, el de formación, el contrato a tiempo parcial y el de lanzamiento de nueva actividad.	El contexto de esta segunda reforma estuvo marcado por: el nivel más alto de paro jamás alcanzado en España (3,7 millones de paradas y parados en 1994, un 24,2% de la población activa), un enorme crecimiento de la contratación temporal (31,36% sobre el empleo total) y una fuerte contestación social (huelga general contra la reforma).	En el año 1997, la situación económica había mejorado sobre la de 1994 (había un millón más de ocupados/as que en 1994: 12,7 millones frente a 11,7 millones), pero el número de personas paradas era enorme (3,4 millones, que suponía el 20,8% de la población activa) y la temporalidad en la contratación había seguido creciendo hasta alcanzar el 37,23%.	La situación laboral en 2001, con la excepción de la temporalidad que estaba en el 35,69%, había mejorado mucho con respecto al año 1997: se contaba con 1,7 millones de activos/as más (10,5%), 3,2 millones más de ocupados y ocupadas (25%), y el paro había descendido hasta 1,9 millones de personas (1,5 millones menos, es decir un 44% de bajada), representando el 12,9% en la medición antigua y 10,5% en la nueva del año 2000. La conflictividad que generó esta reforma se manifestó a través

Tabla Producción propia resumida de “España: Historia y Actualidad de las reformas laborales” escrito por Uribarri en el año 2011.

Uribarri, I. (2011). España: Historia y actualidad de las reformas laborales. Una nueva visión económica, 10-23. Recuperado el 13/11/2022, de <http://elpolvorin.overblog.es/article-espa-a-historia-y-actualidad-de-las-reformas-laborales-51341655.html>

2.1. Reforma laboral del año 2006.

El mercado laboral español se caracteriza de un lado por una excesiva rigidez, que entorpece la entrada y salida del mercado, y de otro por una altísima temporalidad, del 33% (5'3 millones), sensiblemente superior a la del resto de países desarrollados de nuestro entorno.

Según los organismos nacionales, en el año 2004 existían 3 tipos de modalidad de contratación:

- 1) los trabajadores estables (que son los que tienen un contrato ordinario indefinido), con una indemnización por despido de 45 días por año trabajado;
- 2) un colectivo intermedio muy reducido, surgido de la reforma de 1997, con un contrato de fomento del empleo de la contratación indefinida, con una indemnización de 33 días por año; y
- 3) por último un grupo muy numeroso con contrato temporal (constituido fundamentalmente por jóvenes, mujeres e inmigrantes), con una indemnización por extinción de su contrato de sólo 8 días por año trabajado.

En ese entonces la economía necesitaba bajar la temporalidad laboral y entregarle al mercado de trabajo una mayor flexibilidad; abaratando así los costos de mecanismos de entrada y salida y de esa manera ayudar a las empresas a que se adapten a los posibles cambios que ocurrían en el mercado sin entrar en la quiebra.

Era imprescindible ponerle fin a estos inconvenientes por dicha razón se celebra la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004, firmado por el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos, estableció una serie de materias o ámbitos para abordar en el proceso de diálogo social, comprometiéndose a analizar los elementos que inciden en la creación de empleo y su estabilidad así como la utilización no justificada de la contratación temporal, teniendo en cuenta las nuevas formas de organización empresarial del trabajo.

Se buscaba una reforma legal que lograra la seguridad de los trabajadores y la flexibilidad para las empresas de modo tal que ésta modificación sea oportuna entre las partes y ninguno de los sectores se vea altamente afectado.

Se crea una comisión de expertos y se trabaja durante 14 meses hasta que se logra el “Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo” firmado en el Palacio de la Moncloa el 9 de mayo de 2006 por el Gobierno, la CEOE, CEPYME y los sindicatos CC.OO. y UGT. Para dar forma legal a dicho Acuerdo, el BOE de 14 de junio de 2006 publica el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

A continuación se detallan las principales modificaciones impuestas por dicha reforma.

MODIFICACIONES	DETALLE
1.IMPULSO DEL CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA	El Real Decreto-Ley 5/2006 establece la novedad de que si la opción entre readmisión o indemnización corresponde al empresario, y éste reconoce la improcedencia de la extinción y deposita en el Juzgado de lo Social la diferencia entre lo ya percibido por el trabajador (20 días por año de servicio con el tope de 12 mensualidades, cantidad que ha debido ser entregada por el empresario en el momento de efectuar la comunicación de la extinción del contrato por causas objetivas, conforme al artículo 53.1.b. del Estatuto de los Trabajadores), y los 33 días por año y tope de 24 mensualidades, no proceden salarios de tramitación, si el depósito se realiza en las 48 horas siguientes, o bien proceden hasta la fecha del depósito si se efectúa transcurridas las 48 horas (hasta la conciliación administrativa).

HazMITtrabajo

2.NUEVO PROGRAMA DE BONIFICACIONES Y PLAN EXTRAORDINARIO PARA LA CONVERSION DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO

El Real Decreto-Ley 5/2006 contiene nueva formulación del Programa de Incentivos a la contratación indefinida con las siguientes líneas generales:

- 1) Plan extraordinario para la reducción de la temporalidad.
- 2) Supresión total a partir de 2007 de los incentivos actuales a la conversión de contratos temporales en indefinidos, para desincentivar el recurso inicial a contratos temporales cuya conversión posterior en indefinidos era bonificada.
- 3) Sustitución de los actuales porcentajes de bonificación de cuotas de la Seguridad Social (que benefician más a los trabajadores con altos salarios), por módulos fijos de ayuda mensual, diferentes para los distintos colectivos.
- 4) Ampliación de la duración de los incentivos de los dos años actuales a cuatro años, para beneficiar la permanencia de los contratos.
- 5) Extensión de los incentivos a los jóvenes varones desempleados entre dieciséis y treinta años, actualmente excluidos de los mismos.
- 6) Inclusión de un nuevo incentivo a la contratación indefinida de mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral, siempre que acrediten, anteriormente a su retirada del mercado de trabajo, un período de ocupación mínima con alta en la Seguridad Social de tres años.
- 7) Reagrupación y simplificación de los colectivos de trabajadores cuya contratación da derecho a percibir incentivos por parte de la empresa.

3.SE SUPRIMEN, POR TANTO, LOS INCENTIVOS POR LA CONTRATACION DE LOS SIGUIENTES COLECTIVOS:

1. Los contratos indefinidos iniciales, incluidos los fijos discontinuos, a tiempo completo o parcial, con trabajadores desempleados de:

- mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino inscritas seis meses en la oficina de empleo o mayores de 45 años, o bien sin reunir dichos requisitos:
- perceptores de prestaciones o subsidios de desempleo a los que les reste un año o más de prestación; y
- Perceptores del subsidio de desempleo del Régimen Especial Agrario o de la renta agraria. Se refunde en mayores de 45 años la distinción (y cuantía de la bonificación) que existía entre mayores de 45 años y hasta los 55 y mayores de 55 años y hasta los 65.

2. Los trabajadores de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Por Cuenta Propia o Autónomos, al menos desde 1/1/2005, que contraten indefinidamente a tiempo completo o parcial (incremento de cinco puntos).

3. Las empresas que contraten indefinidamente a mujeres desempleadas (incremento de diez puntos)

4. ADEMÁS EL REAL DECRETO-LEY ESTABLECE UNA SERIE DE MODIFICACIONES IMPORTANTES EN RELACION CON LA NORMATIVA VIGENTE HASTA SU ENTRADA EN VIGOR Y QUE SON LAS SIGUIENTES:

1. Contratación de discapacitados (art. 2.2): Se consideran discapacitados a efectos de la obtención de los beneficios por su contratación:

- los trabajadores que tengan un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento,
- los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez
- los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

2. Requisitos de los beneficiarios (art. 5.2.): El requisito de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social se exige tanto en la fecha de alta de los trabajadores (antes era en la fecha "de la concesión de las bonificaciones") como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes.

3. Exclusiones de las bonificaciones (art. 6.1.c., 6.2 y 6.3): Se excluyen: 1) las contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, añadiéndose como novedad "o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación". No cabe, pues, que la empresa proceda a la extinción de un contrato temporal y la celebración de un contrato indefinido bonificado con el mismo trabajador antes de que transcurran seis meses; 2) los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. La novedad radica en que esta exclusión no se aplica cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo (es decir, sólo se aplica cuando el cese es voluntario); y 3) las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido (en conciliación administrativa o judicial) o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones. La exclusión afecta a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

4. Mantenimiento de las bonificaciones (art. 8.1 y 3): Cuando, durante la vigencia de un contrato bonificado que se hubiera concertado a tiempo parcial, se transforme en a tiempo completo, o viceversa, no se pierden las bonificaciones, sino que se perciben conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de bonificación. En el supuesto de que se reitere la novación del contrato, se pierden las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo. No se produce tampoco la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

5. REDUCCION DE COTIZACIONES EMPRESARIALES POR DESEMPLEO	<p>En los contratos indefinidos (incluidos los celebrados a tiempo parcial y los fijos discontinuos, se reduce 0'25 puntos la cotización a partir del 1 de julio de 2006 (pasando del 6% al 5'75%), y un 0'25% adicional desde el 1 de julio de 2008, pasando del 5'75% al 5'50%, hasta alcanzar una rebaja total de 0'50 puntos. Se aplica también a los contratos temporales con discapacitados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En los contratos temporales a tiempo completo celebrados por las ETT, se reduce en un punto la cotización, pasando del 7'70% al 6'70% (se iguala a la cotización por contratación temporal directa, eliminándose dicho recargo).
6. REDUCCION DE COTIZACIONES EMPRESARIALES POR FONDO DE GARANTIA SALARIAL	<p>Se reduce el tipo a la mitad desde el 1 de julio de 2006 (pasando del 0'4% al 0'2%)</p>

Tabla Principales modificaciones reforma de 2006. Fuente: Boletín Oficial del Estado. (2006) Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. Gobierno de España. Extraído el 13 de noviembre de 2022. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-10562>

Las medidas implementadas con el fin del mejoramiento de la situación respecto a la utilización de los tipos de contratos de modo temporal fueron las siguientes:

MEDIDAS IMPLEMENTADAS	DETALLES.
1. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.	<p>El objetivo prioritario de la Reforma es la necesidad de reducir (o frenar) la temporalidad, mediante el establecimiento de límites temporales para los sucesivos contratos de duración determinada que pueda suscribir una empresa con un trabajador. Para ello se establece una regla contra el encadenamiento abusivo de sucesivos contratos temporales: todo trabajador que, habiendo suscrito dos o más contratos temporales con la misma empresa, acumule un período de prestación de servicios en el mismo puesto de trabajo superior a veinticuatro meses dentro de un período de treinta meses, adquirirá la condición de trabajador fijo.</p>
2. CONTRATOS PARA LA FORMACION	<p>Las modificaciones fueron las siguientes:</p> <p>1- Se establece un límite máximo de edad de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios (anteriormente sin límite de edad).</p> <p>2-No existe límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad (ya estaba anteriormente). En consecuencia, el límite máximo de edad de 21 años vuelve a estar en vigor para los trabajadores extranjeros, para aquéllos que lleven más de tres años sin actividad laboral y para quienes se encuentren en situación de exclusión social.</p>

3. SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS.	<p>El Real Decreto-Ley modifica el artículo 42 del TRET referido a la subcontratación de obras y servicios, y el artículo 81 del TRET en orden a desarrollar las modificaciones efectuadas en el artículo 42 citado. El Acuerdo modifica dos artículos del Estatuto de los Trabajadores (el 42 y el 81) relativos a la subcontratación de obras y servicios, en orden a la ampliación de los derechos de información y de actuación coordinada de los representantes de los trabajadores de las empresas principales y de las contratistas y subcontratistas. Interesa resaltar que se establece la obligación de la empresa principal de disponer de un libro registro, a</p>
-------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TABLA. Producción propia. Información extraída de Andrés Mínguez Vela. (2022) Las ocho reformas laborales en España. Conclusiones y recomendaciones. ESIC Editorial

PRESTACIONES POR DESEMPLEO	EXTENSION DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO	PRESTACIONES DEL FONDO DE GARANTIA SALARIAL	PRESTACIONES DEL FONDO DE GARANTIA SALARIAL
Ampliación de la protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos en los periodos de inactividad productiva. Ampliación de la cobertura de desempleo a los socios trabajadores temporales de cooperativas de trabajo asociado cuando se extingue su relación societaria temporal	A los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares que hayan agotado la prestación por desempleo. Este subsidio tiene una duración de seis meses. A los trabajadores fijos discontinuos que extinguen esa relación laboral, tienen derecho al subsidio especial para mayores de 45 años de seis meses de duración	La Reforma mejora la protección de los salarios adeudados a los trabajadores en tres aspectos: 1) el módulo salarial pasa del duplo al triple del Salario Mínimo Interprofesional; 2) se incluye la parte proporcional de pagas extraordinarias; y 3) se eleva el número de días máximos de salario a abonar por el Fondo de 120 a 150 días, aumentando el máximo abonable	El Fondo de Garantía Salarial es un Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que abona a los trabajadores el importe de los salarios y de las indemnizaciones por despido o extinción de los contratos, que estén pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios. El Real Decreto-Ley mejora la protección de los salarios adeudados y de las indemnizaciones por despido o extinción de contratos.

Tabla producción propia información extraída de • Damian Beneyto Calabuig (2007) La reforma laboral de 2006 análisis y comentario del real decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo Artículo 42 revista inspector de trabajo y seguridad social.

AGREGAR TABLA COMPARATIVA EN ANEXOS.

http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/articulos/Revista_42/art1.pdf

1.2. Reforma laboral de 2010.

Fuentes de información:

Reforma laboral 2010

- Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-9542

- CRUZ VILLALÓN, Jesús. Algunas claves de la reforma laboral de 2010. Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social (107), 21-52, 2010.

<http://hdl.handle.net/11441/41032>

- CONDE-RUIZ, J. Ignacio; FELGUEROSO, Florentino; GARCÍA-PÉREZ, José Ignacio. Las reformas laborales en España: un modelo agotado. Papeles de economía española, 2010, vol. 124, p. 128-147.

<https://www.adirelab.es/wp-content/uploads/2016/04/FEDEA-Las-reformas-laborales-Modelo-agotado.pdf>

1.3. Reforma laboral de 2021.

Fuentes de información:

Reforma laboral 2021

- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>

- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. La reforma laboral de 2021: un análisis de la norma reformadora. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social, Extra 1, 25-62., 2022.

https://institucional.us.es/revistas/tpdm/5/Art_01.pdf

Incluye tantos apartados como creas necesarios para la comprensión del trabajo realizado.

3. El paro en España.

En España, se le llama comúnmente paro al desempleo. Según la real academia española el desempleo es Situación en que se encuentra quien, pudiendo y queriendo trabajar, pierde su empleo o ve reducida su jornada ordinaria de trabajo. Para la economía el desempleo representa a todas aquellas personas que pudiendo o queriendo trabajar no lo hace. Tasa de desempleo España = Total de Parados España / Total de Activos España Teniendo en cuenta que desempleado o parado es aquel trabajador que no tiene empleo y lo busca de forma activa.

“Según Favieri (2017) Uno de los primeros autores en conceptualizar la precariedad es Guy Caire (1982), quien sostiene que la naturaleza del contrato y la “identificación” del empleador son dimensiones claves para determinar la existencia de la precariedad. Con esto se refiere a las formas que el empleo adquiere según el tipo de contrato -duración determinada, en negro, eventual, temporal, subcontrato, part time, a domicilio, etc.

Otros trabajos insignia, como los de Córdova (1985), Galin y Feldman (1990) y Rodgers (1992), ponen énfasis en la duración del contrato como una de las principales características de un empleo precario, asociando la noción de incertidumbre en tanto estabilidad e inseguridad en relación con las situaciones de empleo que no se encuentran debidamente registradas y, por tanto, pone en riesgo el futuro de ese/a trabajador/a6. Neffa (2008), por ejemplo, señala este punto como un importante elemento diferenciador de una situación de precariedad, en consonancia con autores/as como Pok (1992), Mora y Oliveira (2009 y 2010) y Escoto (2013).

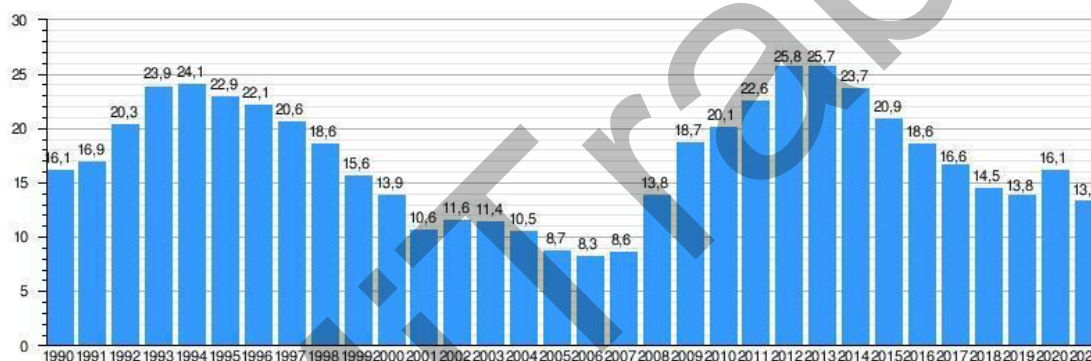
Pero entre la legalidad y la ilegalidad, lo formal y lo informal, las fragmentarias figuras de empleo que emergen en este fenómeno hacen a la existencia de un “continuum o gradualización” (Ferrari y López en Medina, 2008) de relaciones precarias de trabajo donde algunos elementos adquieren un protagonismo diferencial, de acuerdo con Beccaria y Serino (2001) y Suárez et al (2005) en relación a la existencia de “estabilidad”; Lindenboim (2000 y 2003); Fernández Massi (2014); Pol, Guilló y Maradona (2015) destacando comportamientos específicos de los empleos precarios según el sector de actividad económica en el que se desarrollan. De la Garza (2010), Castel (2010), Dasten (2013), Antunes (2003 y 2005), Longo (2012) también señalan la importancia de las distintas figuras del empleo precario, sus yuxtaposiciones en la economía y su relación directa con las transformaciones en la estructura productiva y la regulación, incluyendo además los debates en relación a los sindicatos Por otra parte, a los elementos básicos de análisis -horas, salario, lugar de trabajo, sector de actividad y actividades- agregan aspectos relativos a lo “subjetivo” y las transformaciones en la experiencia de los cuerpos y las emociones (Paugman, 2000; Boufartigue, 2007; Barattini, 2009; Piñeiro, 2013) señalando la aparición de

hiperactividad, simultaneidad, intimidades fluidas, inestabilidad, agotamiento afectivo, etc. (Barattini, 2009).³

Esta variedad y riqueza conceptual y analítica hace que no exista una "única" definición de "precariedad", sino una serie de variables que ayuda a determinar situaciones más cercanas o lejanas a una relación laboral precaria. En este sentido, se habla de "precariedad multidimensional" advirtiendo que las situaciones de inestabilidad, inseguridad e insuficiencia se articulan sobre las jornadas de trabajo, las actividades, el salario, el lugar de trabajo y su impacto sobre las subjetividad de los/as trabajadores/as. Utilizan términos similares y trabajan sobre esta idea Guadarrama Olivera, Hualde Alfaro y López Estrada (2012), Mora Salas (2005), Menéndez (2010), Julian Vejar (2013), Fernández Massi (2014), Pol, Guilló y Maradona (2015), entre otros/as.⁴

A continuación se muestra la tasa de desempleo del país desde el comienzo de la década de los '90 al 31 de diciembre de 2021.

1.1. Tasa de desempleo desde el año 1990 al 2021.



Fuente: https://es.wikipedia.org/wiki/desempleo_en_españa.

Cómo es posible visualizar en la tabla, los '90 comienzan con una tasa de desempleo del 16,1%, situación que se ve levemente afectada en el año 1991 donde el desempleo aumenta a 16,9%, una suba del 0,08%. Los años 1992, 1993 y 1994 se ven altamente afectados por el desempleo donde la tasa va ascendiendo a 20,3%, 23,9% y 24,10% respectivamente.

Fue específicamente en el año 1994 y por dicho motivo que se genera la 2ª modificación laboral luego de 1984, el motivo fue paliar el nivel de desempleo y, prestando atención a los años siguientes, esto ocurrió, logrando, en el año 2000 una tasa del 13,90%, un porcentaje menor al de los comienzos de la década del '90.

El descenso en la tasa fue gradual y paulatino a lo largo de los años logrando una mayor eficiencia en el nivel de empleo.

Durante el año 2001 nuevamente se visualiza un descenso del nivel de paro o desempleo, se alcanza un porcentaje del 10,6%. Aquí nuevamente se realiza una reforma; la situación laboral en 2001, con la excepción de la temporalidad que estaba en el 35,69%, había mejorado mucho con respecto al año 1997 año donde se había realizado otra reforma: se contaba con 1,7 millones de activos/as más (10,5%), 3,2

³ Francisco Nicolás Favieri (julio de 2016) Precariedad laboral: concepto, variables y propuesta de análisis. Universidad Nacional del Nordeste. Argentina.

⁴ Francisco Nicolás Favieri (julio de 2016) Precariedad laboral: concepto, variables y propuesta de análisis. Universidad Nacional del Nordeste. Argentina.

millones más de ocupados y ocupadas (25%), y el paro había descendido hasta 1,9 millones de personas (1,5 millones menos, es decir un 44% de bajada), representando el 12,9% en la medición antigua y 10,5% en la nueva del año 2000. La conflictividad que generó esta reforma se manifestó a través de una huelga general y nuevamente, en el año 2002 se visualiza un aumento en el desempleo llegando a una tasa del 11,6% que se mantiene en el año 2003 y luego comienza a bajar hasta el año 2006 donde se ve un incentivante porcentaje del 8,3%, el importe más bajo en los 31 años detallados en el gráfico.

Con la reforma del año 2006 se visualiza un precipitado aumento en el nivel de desempleo. Llegando al 2008 con un 13,8% porcentaje similar al del año 2000, aumentando escalonadamente dicho porcentaje hasta llegar su punto máximo de 25,8% en el año 2012. Situación que se replica en el 2013 pero que, a partir de ese año comienza una mejora en el nivel de empleo que repercute disminuyendo el desempleo en el país logrando pasar de 25,7% a 23,7% en el 2014, 20,9% en el 2015, un descenso al 18,6% en el 2016, bajando dos puntos en el 2017 llegando así a 16,6%. Una disminución similar en el 2018 llegando a 14,5% y nuevamente una disminución del desempleo en el 2019 logrando un porcentaje de 13,80% de desempleo. En el año 2020 el mundo en general y España en particular sufrieron las consecuencias de la pandemia denominada Coronavirus o Covid – 19 que obligó a gran cantidad de países a un aislamiento preventivo y obligatorio en lo que se desarrollaban otras medidas, medicamentos y vacunas para combatir la enfermedad. Dicho evento tuvo una notable repercusión en la economía y básicamente en el nivel de empleo ya que muchas empresas y negocios cerraron por la caída del consumo. Existieron actividades y sectores más castigados que otros; el gráfico muestra una ascenso del desempleo a 16,1%. Situación que se reinvierte en el año 2021 mostrando una leve recuperación y volviendo a un porcentaje similar al obtenido antes de la pandemia.

4- Análisis de la precariedad del mercado laboral español.

En simples palabras, la precariedad es básicamente la carencia de los medios o la falta de los recursos que son necesarios para realizar o hacer algo en especial.

La precariedad de índole laboral es una situación en la que conviven aquellas personas que se encuentran trabajando que por diferentes motivos están sufriendo las consecuencias de un trabajo que conlleva inseguridad, falta de garantías en las condiciones de vida laboral e incertidumbre respecto al futuro en situación que no son consideradas para nada normales.

En la realidad su incidencia está especialmente cuando los ingresos económicos percibidos por el trabajador no llegan a cumplir o abastecer las necesidades básicas del mismo.

Los índices de precariedad laboral y los de desempleo están vinculados porque si en el país hay una tasa elevada de desempleo, el empleado, necesitado de trabajo, pierde su poder de negociación y de rechazo ante una ocupación que sea de baja calidad, como puede ser un trabajo mal pagado o un contrato injusto, donde no se respeten los horarios de trabajo, las condiciones de salubridad, entre otros. Cuando hay un alto nivel de desempleo los empleadores consiguen que su mano de obra sea más barata y en condiciones más vulnerables y así la precariedad del empleo aumenta en general.

La precariedad laboral ha sido definida en función de cuatro grandes dimensiones:

- La inestabilidad en el empleo.
- La vulnerabilidad.
- Los menores ingresos.
- La menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales.

En el caso particular de los jóvenes sin experiencia profesional o laboral, existe una particular afectación ya que al no tener experiencias laborales se sociabilizan a travez de la flexibilización laboral y esta situación los puede llevar a la precarización.

A continuación se detallan indicadores de los periodos bajo estudio y su relación con la precariedad.

4.1- Tipos de contrato

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social y El Servicio de Empleo Público (SEPE), en la actualidad existen cuatro tipos de contratos en vigencia que se detallan a continuación:

- Contrato de trabajo indefinido.
- Contratos de trabajo temporales.
- Contrato para la formación y aprendizaje.
- Contrato en prácticas.

A continuación se detalla una tabla comparativa entre ellos.

Tipos de contratos de trabajo vigentes.

TIPOS DE CONTRATO	Contrato de trabajo indefinido.	Contratos de trabajo temporales.	Contrato para la formación y aprendizaje.	Contrato en prácticas.
Finalidad	Contratar a un trabajador para formar parte de la plantilla de una empresa de forma fija, sin establecer un plazo para desarrollar la actividad laboral.	Incorporar a una persona a un puesto de trabajo por un periodo de tiempo y para una actividad concreta. La empresa deberá justificar la causa del contrato temporal, pues el uso injustificado de la contratación temporal lo convierte en un contrato indefinido.	Este contrato tiene como finalidad favorecer la inserción laboral y la formación de los jóvenes, con edad entre los 16 y 25 años, sin cualificación profesional. Cuando el contrato se celebre con una persona con discapacidad no se aplica el límite de edad. Se trata de facilitar a los jóvenes sin estudios o formación profesional la entrada en el mercado laboral y el aprendizaje para obtener un título profesional. El trabajador deberá alternar el trabajo retribuido en una empresa, con el aprendizaje en un centro formativo o en la propia empresa.	El contrato en prácticas tiene como finalidad que el trabajador adquiera práctica profesional según los estudios realizados. Por tanto, se podrá contratar en prácticas siempre que: El trabajador contratado tenga un título universitario, título de formación profesional o certificado de profesionalidad. No hayan transcurrido más de 5 años, o 7 años si el trabajador tiene discapacidad, desde la finalización de los estudios.
Duración	El contrato de trabajo indefinido no tiene duración determinada. El empresario contrata al trabajador por tiempo indefinido, es decir mientras dure la actividad de la empresa. El contrato de trabajo indefinido puede ser a jornada completa,	En el caso de contrato laboral temporal Sí se estipula un tiempo de duración del contrato. El empresario y el trabajador establecen una relación laboral por un tiempo determinado. El contrato de trabajo temporal puede ser a jornada completa o a jornada parcial.	El contrato para la formación y aprendizaje tendrá una duración mínima de 1 año y máxima de 3 años. No obstante, mediante convenio colectivo se podrá establecer otra duración, no inferior a 6 meses ni superior a 3 años. Prórroga del contrato para la	El contrato en prácticas tendrá una duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años. Mediante convenio colectivo se podrá establecer otra duración. Prórroga del contrato en prácticas Si la duración es inferior a 2 años, se puede prorrogar dos veces, con una

	a tiempo parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.		formación y el aprendizaje Este contrato se podrá prorrogar, hasta dos veces, con una duración mínima de 6 meses cada prórroga, cuando la duración total no supere el máximo legal (3 años) o el fijado en convenio colectivo.	duración mínima de 6 meses.
Forma de celebración	Este tipo de contrato indefinido, se puede celebrar por escrito, o bien, de forma verbal (de palabra entre las partes). Ahora bien, hay contratos que obligatoriamente deben celebrarse por escrito: por ejemplo, contrato a tiempo parcial, fijo-discontinuo, trabajador a distancia o incapacitado. En estos casos, si no se formaliza por escrito, se considera celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se acredite que es temporal.	El contrato temporal se formalizará por escrito. La forma verbal de celebración solo está permitida cuando, por circunstancias de la producción, la duración sea inferior a 4 semanas y a jornada completa. Al igual que el contrato indefinido, hay supuestos en los que la celebración por escrito es obligatoria, por ejemplo, contrato de relevo, contrato para obra y servicio determinado, entre otros. Cuando la forma escrita sea obligatoria y se celebre de forma verbal, el contrato se considera celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.	Antes de la contratación, el SEPE deberá autorizar el inicio de la actividad formativa. Este contrato laboral deberá constar por escrito en los modelos oficiales establecidos por el SEPE. Los contratos para la formación y aprendizaje no podrán celebrarse a tiempo parcial.	El contrato deberá hacerse por escrito, haciendo constar la titulación del trabajador, la duración y el trabajo a desempeñar. El contrato de trabajo en prácticas puede ser a jornada completa o a tiempo parcial.
Notificación al Servicio Público de Empleo Estatal	Una vez celebrado el contrato indefinido deberá comunicarse al SEPE en el plazo de los 10 días siguientes a la celebración.	Deberá notificarse al SEPE en el plazo de los 10 días siguientes a la celebración.	La empresa deberá comunicar al SEPE la celebración del contrato en un plazo de 10 días.	Una vez formalizado el contrato, la empresa tiene un plazo de 10 días para comunicar al SEPE la contratación.

Tabla: Producción propia según información del el Ministerio de Trabajo y Economía Social extraída de <https://www.mites.gob.es/es/informacion/contratos/index.htm>.

Para analizar a la precariedad en función a los tipos de contratos se elabora la siguiente tabla donde se detallan los ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados y sexo en los años 2006, 2010 y 2021.

Tabla de total de empleados en los periodos bajo estudio.

TOTAL EMPLEADOS

PERIODO	2021	2010	2006
TOTAL	20.184,90	18.674,90	20.195,40
HOMBRES	10.830,90	10.341,10	11.895,20
MUJERES	9.354	8.333,80	8.300,20

Fuente producción propia. Información extraída de INE

En la presente tabla se muestra la totalidad de empleados (en miles de personas) en el país en los años bajo estudio.

Se visualiza que no ocurrió una variación significativa en los años. El nivel de empleo bajó durante el periodo 2010 pero para el año 2021 la diferencia en el total es de 10,50.

Lo interesante en la tabla es visualizar que el nivel de empleo en las mujeres aumento en un total de 1.054 mientras que en los hombres disminuyó en 1.065.

Para realizar un análisis más minucioso y determinar el nivel de precariedad de los puestos de trabajo en los periodos bajo estudio se determinan las tablas según los tipos de contratos.

Tabla total no asalariados en los periodos bajo estudio (expresada en miles)

NO ASALARIADOS			
PERIODO	2021	2010	2006
Total	3.210,7	3.120,2	3.550,5
Hombres	2.102,8	2.104,6	2.434,4
Mujeres	1.108,0	1.015,6	1.116,1

Fuente producción propia. Información extraída de INE

Durante el año 2021 el total de no asalariados es de 3.210,70 un 15,90% sobre el total de la población estudiada. De los cuales 2.102,80 son hombres y 1.108 son mujeres.

Con respecto al año 2010, vale decir que no ocurrieron variaciones significativas respecto al 2021.

Aquí el total de los no asalariados es de 3.120,20 aunque significa un 16,70% del total de la población del al 2010.

Y el año 2006 fue el más afectado ya que el total de las personas no asalariadas fue de 3.550,50 el valor más importante de los 3 analizados, aquí suponía un 17,58% del total de la población bajo estudio del año 2006.

En resumen, la cantidad de personas en edad activa para trabajar que son no asalariadas disminuyó desde la primera reforma bajo estudio a la segunda en 430,30 y de la segunda reforma a la tercera bajo estudio aumentó en 90,50.

No existieron variaciones significativas entre los no asalariados hombres y mujeres.

Tabla total asalariados en los periodos bajo estudio (expresada en miles)

Total asalariados			
PERIODO	2021	2010	2006
TOTAL	16.974,2	15.554,7	16.644,9
HOMBRES	8.728,1	8.236,5	9.460,8

MUJERES	8.246,1	7.318,2	7.184,1
----------------	---------	---------	---------

Fuente producción propia. Información extraída de INE

Comenzando con el análisis del periodo 2021 cabe destacar que el total de los asalariados supone un 84,10% sobre el total que es 20.184,90, siendo la proporción entre cantidad de asalariados hombres y mujeres equitativas. Los hombres presuponen en dicho periodo un 51,42% del total mientras que las mujeres un 48,58% del total.

Respecto al año 2010 se visualiza un total de 15.554,70 asalariados que presupone un 83,29% sobre el total de personas con edad para realizar trabajos de esa época. Se destaca una disparidad entre hombres y mujeres asalariadas. Durante el 2010 un 52,95% de las personas que trabajaban eran hombres mientras que un 47,05% mujeres. La diferencia entre ambos porcentajes es más elevada que en el periodo 2021.

Respecto al año 2006 se destaca un total de asalariados de 16.644,90. Un 82,42% sobre el total de la población económicamente activa del periodo.

Aquí la diferencia entre cantidad de hombres asalariados y mujeres asalariadas en mayor. Siendo un 56,84% hombres y un 43,16% mujeres.

Visualizando la tabla en su totalidad cabe destacar que el total de asalariados comenzó siendo un 82,42% sobre el total en 2006, luego aumentó en un 83,29% en el año 2010 y por último se llega a un 84,10% en el año 2021 por lo que existió un aumento de asalariados a lo largo de las reformas laborales.

Respecto a la paridad hombre-mujer, esto es la posibilidad de la existencia de equidad laboral entre ambos puestos los porcentajes mejoraron notablemente durante los 3 periodos.

Existiendo durante el año 2006 una diferencia de 13,68%, en el 2010 un 5,90% y en el 2021 un 2,84%

Hasta el momento las tablas consultadas arrojaron una mejoría en el nivel de empleo durante los años de la reformas pero es necesario un análisis minucioso sobre los tipos de contratos para determinar la precariedad de dichos empleos ya que no es la misma tranquilidad con la que vive un empleado con contrato indefinido que uno que posee un contrato temporal.

A continuación se detallan ambas tablas con el fin de medir la precariedad de los puestos laborales en España en los años 2006,2010 y 2021.

Tabla total asalariados con contrato indefinido en los periodos bajo estudio (expresada en miles)

Asalariados con contrato indefinido			
PERIODO	2021	2010	2006
TOTAL	12.665,8	11.719,3	11.036,9
HOMBRES	6.710,1	6.295,4	6.438,4
MUJERES	5.955,7	5.423,8	4.598,5

Fuente producción propia. Información extraída de INE

Para comenzar el análisis se visualiza que en el año 2021 existieron 12.665,80 personas con contrato indefinido, esto presupone un porcentaje de 74,62% sobre el total de asalariados de la época. En el año 2021 el 52,98% de los salarios con contrato indefinidos son para hombres mientras que el 47,02% corresponde a mujeres.

Durante el año 2010 existieron 11.719,3 asalariados con contrato indefinido, esto supone un 75,34% sobre el total de esa época, de los cuales el 53,72% son hombres y el 46,28% mujeres.

Durante el año 2006 cabe destacar que existieron 11.036,90 asalariados con contrato indefinido lo que presupone un 66,31% sobre el total de los asalariados del periodo. Un 58,34% hombres y 41,66% mujeres.

A modo de resumen se verifica a simple vista en la tabla un aumento en el total de los asalariados con contrato indefinidos en los años bajo estudio. El porcentaje sobre el total del periodo en el año 2006 es del 66,31%, aumentando en el año 2010 a 75,34% y bajando nuevamente en el año 2021 a 74,62% lo que significa que la cantidad real de asalariados con contratos indefinidos cayó con la última reforma laboral bajo estudio.

Respecto a la paridad hombre – mujer disminuyó a lo largo de los periodos pasando de una diferencia de 16,68% en el año 2006, disminuyendo a 7,44% en el año 2010 y bajando a 5,96% en el año 2021. Demostrando de esta manera que una mayor cantidad de mujeres pudieron acceder a un salario mediante contrato indefinido.

Tabla total asalariados con contrato temporal en los periodos bajo estudio (expresada en miles)

Asalariados con contrato temporal			
PERIODO	2021	2010	2006
TOTAL	4.308,5	3.835,4	5.608,0
HOMBRES	2.018,0	1.941,1	3.022,4
MUJERES	2.290,5	1.894,3	2.585,7

Fuente producción propia. Información extraída de INE

Durante el año 2021 se visualiza un total de 4.308,50 personas asalariadas con contrato temporal.

Esto es un 25,38% sobre el total de asalariados con contratos del periodo. Del total 46,84% fueron hombres mientras que 53,16% mujeres. Mostrando que existe mayor precariedad en los contratos firmados por mujeres.

En el año 2010 existió un total de 3.835,40 asalariados con contratos temporales. Esto supone un 24,66% sobre el total de los asalariados del periodo. Del total 50,61% fueron firmados por hombres mientras que 49,39% fueron firmados por mujeres. En dicho periodo existió una mayor precariedad en contratos firmados por hombres.

En el año 2010 existió un total de 5.608 asalariados con contrato temporal. Esto presupone un 33,69% sobre el total de asalariados del periodo bajo estudio.

53,89% sobre el total fueron firmados por hombres y 46,11% fueron firmados por mujeres.

El total de la tabla determina que el salario con contrato temporal disminuyó desde el periodo 2006 a 2010 pero luego aumento hacia el periodo 2021. Respecto a la igualdad entre hombres y mujeres cabe destacar que en los primeros dos periodos era mayor la cantidad de hombres pero en el último periodo aumentó el porcentaje en mujeres.

4.2- Temporalidad

Cuando se habla de temporalidad de empleo, se pretende definirla como un contrato con una duración determinada (no indefinido) con una jornada normal. El **empleo** temporal es el que tienen aquellas personas que disponen de un contrato con una duración determinada (no indefinido) con una jornada normal.

La duración del contrato temporal o de duración determinada dependerá del caso concreto: Para los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, cuando la causa sea imprevisible, la duración máxima será de 6 meses, ampliable a un año por convenio colectivo.

Se habla de precariedad laboral cuando la calidad del trabajo en el mercado laboral no permite alcanzar un nivel de equilibrio entre el esfuerzo, las condiciones en las que se realiza el puesto de trabajo y la retribución percibida, pero también cuando dicho empleo no permite una planificación de vida a largo plazo es por eso que la temporalidad de empleo está estrechamente vinculada a la precariedad.

En el apartado anterior se visualizan dos tablas donde se determina la situación respecto a los asalariados con contratos indefinidos y los que tienen contratos temporales.

Dichas tablas arrojaron los siguientes datos:

Asalariados con contrato indefinidos: A modo de resumen se verifica a simple vista en la tabla un aumento en el total de los asalariados con contrato indefinidos en los años bajo estudio. El porcentaje sobre el total del periodo en el año 2006 es del 66,31%, aumentando en el año 2010 a 75,34% y bajando nuevamente en el año 2021 a 74,62% lo que significa que la cantidad real de asalariados con contratos indefinidos cayó con la última reforma laboral bajo estudio. En la segunda tabla que determina la cantidad de asalariados con contratos temporales se visualiza el mismo fenómeno; el total de la tabla determina que el salario con contrato temporal disminuyó desde el periodo 2006 a 2010 pero luego aumento hacia el periodo 2021.

Por lo que se supone un aumento en la precariedad del trabajo con la reforma del 2021.

4.3- Ingresos

Los **ingresos laborales** incluyen la remuneración de los empleados y parte de los **ingresos** de los trabajadores por cuenta propia. Los trabajadores por cuenta propia ganan tanto por aportar trabajo como de la propiedad del capital.

Pero el presente trabajo se centra en los trabajadores en relación de dependencia.

Respecto a la precariedad, vale decir que los empleos de bajo ingreso pueden ser considerados precarios si están asociados con pobreza o con inserción social insegura.

Dentro de las dimensiones que se pueden analizar con respecto a la precariedad de un empleo tenemos la dimensión temporal, analizada en el apartado anterior, que permite entender las características del

empleo en un punto determinado del tiempo; proporciona información sobre la estabilidad y las garantías (prestaciones) que normalmente acompañan a un empleo de tiempo indeterminado y que están ausentes en los contratos temporales o por tiempo determinado; revela la presencia de la intermitencia y la multiactividad en el empleo y pone en perspectiva la situación actual con el pasado y el futuro laboral de las personas. La más analizada en los trabajos sobre precariedad, es la dimensión del ingreso, medido por el salario o por las prestaciones como porcentaje del ingreso total. Y, finalmente, la dimensión de la protección social que examina si los trabajadores de cada una de las ocupaciones seleccionadas cuentan con una o varias prestaciones y cuál ha sido su evolución a lo largo del tiempo.

A continuación se visualiza una tabla del indicador riesgo de pobreza en España. Donde es posible determinar que ocurrió en los años bajo estudio.

Luego de la reforma del año 2006 comienza a aumentar el riesgo de pobreza en la sociedad pero se mantiene constante hasta el año 2014 donde aumenta precipitadamente hasta el año 2016.

Baja nuevamente hasta el año 2020, cuando se desata la pandemia por coronavirus pero con la recuperación económica del año 2021 no se visualiza que el riesgo de pobreza baje.

Respecto a la renta neta media por hogar, se visualiza una disminución desde el año 2011 al año 2014 y luego comienza un periodo de recuperación hacia el año 2021. No existe una relación entre las 3 reformas analizadas con este indicador. Ya que se supone que las reformas son realizadas para la mejora de la situación de los trabajadores y aquí no se visualiza una mejora inmediata luego de la puesta en marcha de nuevas medidas.

El coeficiente de Gini es una medida de la desigualdad ideada por el estadístico italiano Corrado Gini. Generalmente se usa para la medición de la desigualdad en los ingresos de las personas en un territorio propuesto aunque es posible la utilización en otro tipo de mediciones donde exista una distribución desigual.

Teniendo en cuenta la tabla anterior de Renta media por hogar, se visualiza que en los años donde existió un menor porcentaje de renta media por hogar fue cuando existió una mayor desigualdad entre la población. Desde el año 2006 al año 2013 la desigualdad fue en aumento por lo que las reformas de los años 2006 y 2010 fueron insuficientes o no modificaron el índice de desigualdad en el poder adquisitivo entre los habitantes. En los años 2014 a 2020 existió una escalonada disminución de la desigualdad entre los ciudadanos respecto a sus ingresos. Con la reforma del 2021 se visualiza un aumento en la desigualdad.

4.4- Protección social para el trabajador

La Asamblea general de las Naciones Unidas propone una Agenda 2030 con 17 puntos clave para la mejora en el nivel de vida de las personas, son objetivos de desarrollo sostenible.

En el punto número 8 de 17 habla del "Trabajo decente y crecimiento económico" con el que pretende promover el crecimiento económico sostenido y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, a través de los siguientes objetivos para el año 2030:

- Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

- Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
- Elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

Los jóvenes, el género y la edad, las personas según el país de nacimiento y el país de residencia, personas con nivel bajo de educación, constituyen poblaciones en situación de desventaja en relación al empleo.

La tasa de empleo de mujeres y de hombres, sin distinción de edad, forma parte de los Indicadores de Desarrollo Sostenible que publica Eurostat en el Objetivo 8. Trabajo digno y crecimiento económico.

España desde la década del 2000 posee políticas para la protección del trabajador desempleado a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, aunque pretende crear nuevas políticas que ayuden al cumplimiento de la agenda de la ONU.

Las prestaciones por desempleo son:

- Prestación por desempleo de nivel contributivo
- Prestaciones por desempleo de nivel asistencial
- Protección por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios
- Programa de Renta Activa de Inserción
- Subsidio Extraordinario por Desempleo
- Prestación de sostenibilidad y mantenimiento del empleo (RED)
- Trámites en línea de prestaciones a través de la sede electrónica del SEPE

4.5- Mujeres en edad fértil en el mercado laboral

Durante los años las mujeres han luchado por una equidad con los hombres respecto a la ocupación de puestos de trabajo y el salario percibido. A través de los años se han visto una mayor cantidad de mujeres trabajando fuera de sus hogares por lo que la población económicamente activa del mercado laboral actualmente está conformada por hombres y mujeres.

En el apartado 4.1: Tipos de contratos se visualizó que las mujeres año a año y con el transcurso de las reformas laborales han disminuido la brecha respecto a los hombres por lo que cabe concluir que existe una mayor cantidad de mujeres trabajando respecto a los hombres.

Los motivos pueden ser que las mujeres españolas tienen hijos cada vez más tarde. Las estadísticas de 2021 desvelan que la edad media para dar a luz al primer hijo ha subido en solo un año de 31,22 a 31,54 años, el registro más alto de una serie histórica que no deja de crecer. Prefieren realizarse profesionalmente y luego tener hijos.

Si bien la cantidad de mujeres ocupadas en trabajos con contrato indefinido y por tiempo determinado aumentó conforme los años, el nivel de empleo en general disminuyó para ambos sexos tal y como se presenta en la siguiente tabla cuyos datos fueron extraídos del Instituto nacional de Estadística del país.

5- Análisis de las perspectivas del mercado laboral para el año 2022.

El mercado de trabajo español se ha caracterizado en las últimas décadas por el mantenimiento de elevadas tasas de desempleo y temporalidad, en comparación con el resto de los países de nuestro entorno, y pese a los cambios en los ciclos económicos.

Entender la interrelación entre la evolución de la economía y sus efectos en la creación de empleo es el objetivo de esta sección, donde con carácter mensual y trimestral podrás ver nuestro análisis de las principales variables, como el desempleo, las tasas de actividad y paro, la ocupación o los contratos de trabajo.

A continuación se presentan tres tablas con la información pertinente al periodo octubre de 2022.

Síntesis de afiliación y paro registrado.

El mercado laboral actual. Al 31 de octubre de 2022.
El sector agropecuario destruyó puestos de trabajo por 15º mes consecutivo.+ 3,6% interanual. Mientras que el no asalariado está casi estancado (+0,2%).
La caída del número de parados en octubre fue del 10,5% interanual. El paro continúa cayendo más entre los varones: -12,1% el de mujeres bajó 9,4%.
Previsión: La subida interanual podría moderarse hasta 2,5%: 20,24 millones de ocupados. Al mismo tiempo, el paro tiende a subir en noviembre con relación al mes anterior y sumaría a 2,94 millones de personas (-7,6% interanual)
El número de afiliados sigue moderando su crecimiento: 20,28 millones afiliados en Octubre 2022.
En términos interanuales, la subida se moderó hasta 3%, el más suave en 19 meses ya que hay 593.200 nuevos empleos en los últimos 12 meses.

Fuente: Elaboración propia según datos de INE a octubre de 2022.

Variación interanual de afiliados, Parados registrados y contratos firmados.

	Octubre 2021	Octubre 2022	Absoluta	%
Afiliados	19.690,6	20.283,8	593,2	3,0
• Hombres	10.485,2	10.752,3	267,1	2,5
• Mujeres	9.205,4	9.531,4	326,1	3,5
Parados registrados	3.257,1	2.914,9	-342,2	-10,5
• Hombres	1.328,5	1.168,1	-160,4	-12,1
• Mujeres	1.928,6	1.746,8	-181,8	-9,4
Contratos firmados	1.892,6	1.524,1	-368,4	-19,5
• Indefinidos	198,5	697,3	498,8	251,3
• Temporales	1.694,1	826,8	-867,3	-51,2

Fuente: Elaboración propia según datos de INE a octubre de 2022.

Síntesis de ocupación y paro en España

Variaciones Ocupadas, Paradas y Tasa de paro 3° trimestre 2022.

Datos de miles de personas:

	3° trimestre		Variación interanual	
	2021	2022	Absoluta	%
Ocupados	20.031,0	20.545,7	514,7	2,6%
• Hombres	10.782,5	11.115,0	332,5	3,1%
• Mujeres	9.248,5	9.430,7	182,2	2,0%
• Menores de 25 años	1.158,4	1.201,1	42,7	3,7%
• 25 años y más	18.872,6	19.344,6	472,0	2,5%
Parados	3.416,7	2.980,2	-436,5	-12,8%
• Hombres	1.607,5	1.336,8	-270,7	-16,8%
• Mujeres	1.809,2	1.643,4	-165,8	-9,2%
• Menores de 25 años	524,1	540,0	15,9	3,0%
• 25 años y más	2.892,6	2.440,2	-452,4	-15,6%
Tasa de paro	14,6%	12,7%	-1,9%	
• Hombres	13,0%	10,7%	-2,2%	
• Mujeres	16,4%	14,8%	-1,5%	
• Menores de 25 años	31,2%	31,0%	-0,1%	
• 25 años y más	13,3%	11,2%	-2,1%	

Datos en miles de personas. Las previsiones deben interpretarse como el punto medio de un rango de valores probables.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE, Encuesta de Población Activa

HazMITrabajaio

HazMITrabajaio