

# MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

LA REFORMA LABORAL DE 2012 Y SU IMPACTO EN EL EMPLEO  
CANARIO

The 2012 Labor Reform and the impact in the Canary employment

Autores: D. Jesús Oramas Zárate  
D. Eric Misael Mena Kuchimpos

Tutora: Carmen Gloria Francisco Pérez

Grado en ECONOMÍA

FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO  
Curso Académico 2018/19

San Cristóbal de La Laguna, a 13 de Septiembre de 2019

## RESUMEN

La crisis económica iniciada en 2007 afectó duramente al mercado laboral español, destruyendo 3,8 millones de empleos y desestabilizando las economías de las familias españolas. Una economía desbastada por el derrumbe del sector de la construcción con una altísima tasa de paro, pusieron de manifiesto la necesidad de introducir reformas para lograr la reactivación del mercado laboral nacional.

A lo largo de este Trabajo de Fin de Grado, se analizara cual era el objetivo principal de la Reforma Laboral de 2012. Posteriormente destacar las principales características de esta Reforma Laboral y sus consecuencias sobre el mercado de trabajo además de los agentes que intervienen en ella. Por último la repercusión en la Comunidad Autónoma de Canarias, concretamente analizando las principales macromagnitudes de mercado laboral como la tasa de paro o la tasa de temporalidad, que nos darán una visión del estado y calidad del empleo canario.

## ABSTRACT

The recession started in 2007, harshly affected the spanish labor market, destroying 3,8 million job positions and destabilizing spanish families economy. The global economy was devastated after the huge collapse of the construction sector, leading to preoccupying high rates of unemployment, rates that demand creating reforms in order to achieve the nacional labor market reactivation.

During this Final Degree Project, we are going to analyze the main objective of the 2012 Labor Reform. After that, we will highligt the most important characteristics of this Labor Reform and the consequences in the labor market and his intervening agents. Finally we will evaluate how has impacted in the Canary Islands autonomous community, specially analyzing some macromagnitudes like unemployment rate or temporality rate that will give us a loyal seen of the state and of the quality of the Canarian employment.

Key words: recession, labor market, economy, Canary Islands, employment, unemployment, Labor Reform

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	1
2.	REFORMA LABORAL. ....	2
2.1	OBJETIVO DE LA REFORMA .....	2
2.2	CARACTERÍSTICAS Y COMPARATIVA DE LA REFORMA .....	3
2.3	CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL.....	6
3.	IMPACTO DE LA REFORMA EN CANARIAS .....	8
3.1	TASA DE ACTIVIDAD EN CANARIAS.....	8
3.2	TASA DE EMPLEO EN CANARIAS.....	9
3.3	TASA DE PARO EN CANARIAS .....	11
3.3.1	TASA DE PARO SEGÚN SEXO CANARIAS.....	12
3.3.2	TASA DE PARO SEGÚN SECTOR ECONÓMICO EN CANARIAS.....	14
4.	CONCLUSIONES.....	17
5.	BIBLIOGRAFÍA.....	19
6.	ANEXO .....	22

## 1. INTRODUCCIÓN

A finales de 2007, España comenzó a experimentar los primeros síntomas de una crisis económica que terminó materializándose en 2008 con una grave crisis económica y financiera que inundó las economías no sólo española, sino que las del resto de Europa. Entre los años 2008 y 2012 se destruyeron casi 4.8 millones de empleos y la tasa de empleo disminuyó ocho puntos porcentuales, llegando a tan sólo al 45,3% en 2012.

La destrucción del empleo se concentró especialmente en los sectores de la construcción y la industria. En primer lugar la construcción tenía un gran efecto arrastre sobre el resto de sectores como el industrial y el de servicios por sus consumos intermedios y como generador de empleo directo ya que es un sector muy intensivo en mano de obra, sobre todo en aquellos donde el nivel de cualificación es bajo o sin titulación acreditativa. En el caso de la industria, las consecuencias de una baja productividad, la paralización de la financiación y el enorme ajuste necesario para el alto nivel de productos, ventas, necesidad de mano de obra, hicieron que en sólo entre 2007-2012, el 12.8% de las empresas tuvieran que cerrar.

Debido a las características del empleo español y como consecuencia de la destrucción de empleos se generó una situación de desempleados de larga duración. Esto afectaba mayormente a un segmento poblacional de edad madura, a la cual no le resulta tan accesible mejorar su formación para de esa forma reincorporarse al trabajo.

Ante esta situación de crisis, el gobierno optó por implantar medidas económicas inmediatas para paliar la grave situación social y realizar una serie de reformas y actualizaciones desde la base del empleo, mediante una reforma laboral contundente implantada en 2012.

El objetivo principal de este trabajo es analizar la evolución del mercado laboral en Canarias a partir de la Reforma Laboral de 2012. Para poder lograr este objetivo analizaremos, en primer lugar, los cambios que se han introducido en la reforma y su comparación con la anterior legislación, para luego analizar las repercusiones que estos cambios han podido influir en las estadísticas del empleo en Canarias, es decir, con los datos que proporcionen las estadísticas del empleo, se intentará ver si la Reforma Laboral ha logrado un mejor empleo en Canarias, si ha reducido la tasa de paro y cómo ha evolucionado la temporalidad para tener una visión a futuro del mismo.

## 2. REFORMA LABORAL.

### 2.1 OBJETIVO DE LA REFORMA

La Reforma Laboral está recogida en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, como medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, siendo una reforma completa, equilibrada y que contiene una serie de medidas activas de aplicación inmediata con un objetivo general de mejorar la gestión eficaz de las relaciones laborales, que facilite la creación de puestos de trabajo y que estos cambios generen una estabilidad necesaria en ese momento en el empleo. (Real Decreto-ley 3/2012, Boletín Oficial del Estado, Sábado 11 de febrero de 2012, Núm. 36, pp. 12483)

El objetivo central de la Reforma Laboral es la flexiseguridad, concepto que intenta definir por un lado la flexibilidad que se le otorga a los empleadores para que puedan contratar y despedir empleados de forma más fácil y que de esa forma se incentive el empleo. Por otra parte la seguridad y garantías que se les ofrecen a los empleados, de que sus condiciones se respetarán, que no serán en perjuicio del trabajador y que contarán con unas garantías suficientes para no sentir inestabilidad económica o en su empleo. Para ello se propone una regulación de la contratación indefinida y una temporal, facilitar la movilidad interna de las empresas y de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo. (Real Decreto-ley 3/2012, Boletín Oficial del Estado, Sábado 11 de febrero de 2012, Núm. 36, pp. 12484)

Bentolila y Jensen (2012) opinan que:

*“su efecto principal es, sin embargo, reducir los flujos de empleo: se destruyen menos empleos y se crean menos empleos. Por ello, menos trabajadores van de las empresas menos productivas a las más productivas (entre otros efectos), contribuyendo a un menor nivel y un menor crecimiento de la productividad.”* (p.4-5).

Esta reforma genera incentivos para fomentar la contratación de trabajadores y poder dar una rápida incorporación de nuevos empleados ante una demanda puntual de fuerza de trabajo dentro de la empresa, sobre todo en PYMES, debemos tener en cuenta los comentarios de Bahamonde, Piñero y Valdés del Re (2012):

*“En común tienen las medidas de fomento de la contratación el destino de fondos públicos, las bonificaciones de cuotas se financian con cargos a partidas*

*presupuestarios del Servicio Público de Empleo Estatal, las reducciones de cuotas en los contratos para la formación y aprendizaje con cargo a la Tesorería General de la Seguridad Social. Esto sirve para aminorar el coste del trabajo para los empresarios sin que esas ((ayudas públicas)) hayan servido hasta el momento para asegurar efectos en la creación de empleo, ni siguiera en la reducción de desempleo de forma duradera, ni en el de la contratación temporal.” (p.14).*

Se favorece también la eficiencia del mercado de trabajo, principalmente realizando cambios en las medidas que permiten el ajuste y reestructuración de las empresas, que ante cambios en su demanda de empleo, puedan realizar cambios con mayor flexibilidad y de esa forma poder mantener una competitividad de la propia empresa, una de las principales herramientas que se propone, es facilitar la finalización de los contratos de trabajo.

La intermediación laboral también se mejora, con ello se pretende la maximización de la eficiencia de los recursos públicos y privados. Además se modifican aspectos relativos a la negociación colectiva que demandan dotar de una mayor seguridad a las bases sobre las que las partes negociadoras, abordan la propia negociación y actualización de los convenios colectivos.

## 2.2 CARACTERÍSTICAS Y COMPARATIVA DE LA REFORMA

Como ya hemos comentado anteriormente, esta reforma se realiza básicamente para eliminar ciertas rigideces en el sistema de contratación y despido a la parte contratante y garantizar ciertas condiciones mínimas para los contratados.

Una de las primeras características que podemos distinguir es la actualización de los contratos a tiempo parcial, estos cambios pretenden alcanzar un nuevo equilibrio entre flexibilidad y protección social, admitiendo la realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial e incluyéndolas en la propia base de cotización.

El nuevo contrato indefinido y las ayudas a la contratación juvenil. El sistema de incentivos para la contratación indefinida se racionaliza para que sea más eficiente, estos incentivos se dirigen exclusivamente a las empresas que tengan menos de 50 trabajadores y realicen un cambio de contrato (contrato en prácticas, contrato de relevo o sustitución de la edad por jubilación) a contrato indefinido. Se podrán acoger a la vía de contratación indefinida de la nueva modalidad contractual que hace referencia a

jóvenes entre 16 y 30 años o bien parados de larga duración que buscan activamente empleo y han estado inscritos como demandantes al menos 12 de los últimos 18 meses a la contratación. Esta herramienta tiene el doble objetivo de reactivar a los desempleados y reintegrarlos en el mercado de trabajo para que vuelvan a ser trabajadores dinámicos en su aprendizaje y por lo tanto más atractivos para las empresas y por otro lado conseguir una disminución en la tasa de parados de larga duración y la tasa de paro juvenil.

Dado que el 99.23% de las empresas españolas son PYMES, se pretende ofrecer herramientas para poder hacer frente a las oscilaciones de la demanda, pudiendo recurrir a medios de ajuste diferentes al despido y que conserven el capital humano de la propia empresa. Estas herramientas pueden ser las reducciones temporales de salario o jornada. En caso de necesitar una mayor fuerza de trabajo, podrán optar por emplear a personas en prácticas, con nuevos contratos a tiempo parcial o bien contratos por tiempo indefinido y les será más fácil y rentable apostar por la creación de empleo. De esta forma el gobierno pretende ayudar a las PYMES para que en un primer momento puedan contratar de forma temporal o en prácticas, y a medio plazo lograr consolidar un puesto de trabajo, dándole continuidad y sostenibilidad en el tiempo mediante la transformación del mismo en indefinido. Según el artículo “Diagnóstico Socio-Económico sobre las Políticas de Empleo en España, 2012-2014”, Alós et al (2015) nos dice que:

*“las reducciones no implican un aumento de gasto, como si lo hacen las bonificaciones, sino unos menores ingresos. Se trata por tanto de una medida encaminada a evitar que los incentivos a la contratación computen como gasto, y que por tanto puedan reflejarse en un mayor déficit”* (p.26).

Existen ventajas para los demandantes de empleo como la posibilidad de capitalizar el paro, compatibilizar su sueldo y paro, se le añade una nueva regulación del trabajo a distancia que hasta entonces en España no se había tenido en cuenta, pero era necesaria ante la creciente modalidad de prestación de servicios y empleos a distancia desde el hogar propio de los profesionales.

La promoción y formación profesional en el trabajo es un nuevo reconocimiento que se otorga a los trabajadores. Se les reconoce el derecho a recibir una formación profesional que les permita tener una adaptación a las modificaciones integradas en sus puestos de

trabajo, se les reconoce a los centros de formación que estén acreditados la posibilidad de intervenir directamente en el sistema de formación profesional para el empleo y con esto se pretende conseguir una oferta de fuerza de trabajo más amplia, variada y eficiente.

Se suspende la limitación del encadenamiento de contratos temporales y se aprueban los acuerdos de descuelgue de convenios para facilitar la adaptación de los salarios y demás condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial.

Se promueve también, la privatización de las Empresas de Trabajo Temporal, se crea una regulación mediante la cual pueden operar como agencias de colocación. Estas empresas se tienen un papel como agente dinamizador del mercado de trabajo y como ya indican otros países europeos, estas agencias de colocación, tienen capacidad de inserción y de crear puestos de trabajo.

Cambia el despido procedente e improcedente y se elimina el despido exprés. En la exposición de los motivos del Real Decreto-ley 3/2012, se señalaba que “El «despido exprés» crea inseguridad a los trabajadores, puesto que las decisiones empresariales se adoptan probablemente muchas veces sobre la base de un mero cálculo económico basado en la antigüedad del trabajador y, por tanto, en el coste del despido, con independencia de otros aspectos relativos a la disciplina, la productividad o la necesidad de los servicios prestados por el trabajador, limitando, además, sus posibilidades de impugnación judicial, salvo que concurren conductas discriminatorias o contrarias a los derechos fundamentales.”

Por otro lado, se produce una reducción de la indemnización por despido improcedente que baja de los 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades a 33 días de salario por año, con un tope de 24 mensualidades. Esto persigue el objetivo de disminuir la brecha existente a los costes asociados al despido de un trabajador temporal con un trabajador indefinido. Con estas medidas, se reduce un 43% el tope de indemnización máxima, siendo un ejemplo de un trabajador con una antigüedad de dos años, pasa a percibir 66 días de indemnización (antes 90 días), a los 5 años de antigüedad percibiría 165 días (antes 225 y a los diez años percibiría 330 días de salario (antes 450 días).

### 2.3 CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL

Tras una reforma muy superficial en 2011, se hicieron profundos cambios en el año 2012 en cuanto a la regulación de la negociación colectiva, con el fin de converger con el resto de países europeos. Estos cambios introducidos tienen un periodo de implantación, maduración y consolidación, es decir, no se perciben cambios inmediatos. Debemos tener en cuenta que tanto el entorno económico, como el político son dinámicos y por lo tanto, es difícil evaluar los resultados de dichos cambios de forma aislada en el mercado de trabajo.

La destrucción de empleo se alargó desde el último trimestre de 2007 hasta el primer trimestre de 2014. En este periodo más de 3,8 millones de empleos se destruyeron y aumentó el paro en más de 4 millones de personas.

La elasticidad del empleo en España para el periodo 2001-2011 era de 2,6 lo cual era 6,5 veces superior a la media de la zona europea, esto relaciona de forma muy directa la dependencia del empleo a las variaciones del PIB, con lo cual ante un descenso del PIB haría variar nuestro empleo de una forma considerable respecto a cómo evolucionaría en el caso de Alemania por ejemplo, país que tiene una elasticidad de tan sólo 0,6, es decir nosotros perderíamos 4,3 veces más empleo ante una variación porcentual del PIB. Los datos recogidos a partir de la reforma, en 2012 y 2013 reflejan un descenso de esta elasticidad, pasando a 2 y 2,3 respectivamente, lo cual pueden indicar un resultado beneficioso para el empleo motivado por los cambios introducidos.

El Informe de Evaluación del Impacto de la Reforma Laboral *“estima que la reforma habría contribuido a evitar la destrucción de 225.800 empleos en el año anterior a su puesta en marcha”* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013, p15). Por otro lado, el Informe Anual 2013 del Banco de España intenta analizar el impacto de la reforma aislando los efectos del ciclo económico, y nos muestra que existe cierta moderación en el crecimiento de la remuneración de los salarios, en el sector privado, desde el segundo trimestre tras la reforma laboral, lo cual se tradujo en el primer descenso de los salarios reales desde el inicio de la crisis. (Banco de España, Servicio de Publicaciones, 2013)

Recordemos que aunque España había entrado en recesión, se interrumpió el crecimiento salarial, pero continuaron aumentando en términos reales ocasionando un

aumento de los costes laborales, evolucionando en contra de las necesidades de las empresas que sufrían un descenso de actividad. A partir de 2010 esta situación comienza a ajustarse, por la introducción de medidas para aumentar la flexibilidad interna y finalmente en 2012 con la introducción de la Reforma Laboral, termina de consolidar la flexibilidad del sistema de negociación colectiva. En los años siguientes, el diferencial entre incrementos salariales e inflación se aproximan a cero, incluso llegando a valores negativos en 2015.

En 2014 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) realizó un análisis de las consecuencias de la reforma y obtuvieron que la reforma y el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), ya firmado, habían alcanzado una caída entre el 1.2 y 1.9% de los costes laborales unitarios. (OCDE, 2014).

En lo referente a la jornada laboral, España ha demostrado que no tiene una especial capacidad de adaptación en el periodo 2008-2011, que sumado a la escasa evolución salarial en dicho periodo, pueda haber repercutido con mayor impacto en la tasa de desempleo.

A partir de 2012 y según los datos de la Encuesta Laboral Anual (ELA) 2013, podemos decir que aumentó la tendencia del empleo temporal. Podemos destacar los cambios realizados por las empresas, que en 2013, sólo un 27% de las empresas, aplicaron medidas de flexibilización interna. En su mayoría, estos cambios afectaron a la jornada y a la remuneración. En concreto un 17,6% afecto a cambios en la jornada y un 6,8% a la cuantía salarial. Estos datos nos indican una serie de rigideces asociadas al empleo español. La primera, la encontramos en la incapacidad del empleo a adaptarse a las reestructuraciones de las jornadas laborales con el fin de ajustarse a las nuevas necesidades del mercado y la empresa. La segunda rigidez, la encontramos en el apartado de las empresas, las cuales pese a tener la opción de descolgarse del convenio colectivo, no lo hacen bien por miedo a las repercusiones que pueda tener en sus trabajadores ante posibles demandas de los mismos y la posibilidad de que la justificación de este descuelgue pueda no ser suficiente y tener consecuencias mayores para las empresas. Posiblemente es por ello que las empresas principalmente prefirieron solucionar el exceso de trabajadores por medio del despido, en vez de tomar el camino de la reducción de jornadas o el descuelgue del convenio colectivo.

### 3. IMPACTO DE LA REFORMA EN CANARIAS

#### 3.1 TASA DE ACTIVIDAD EN CANARIAS

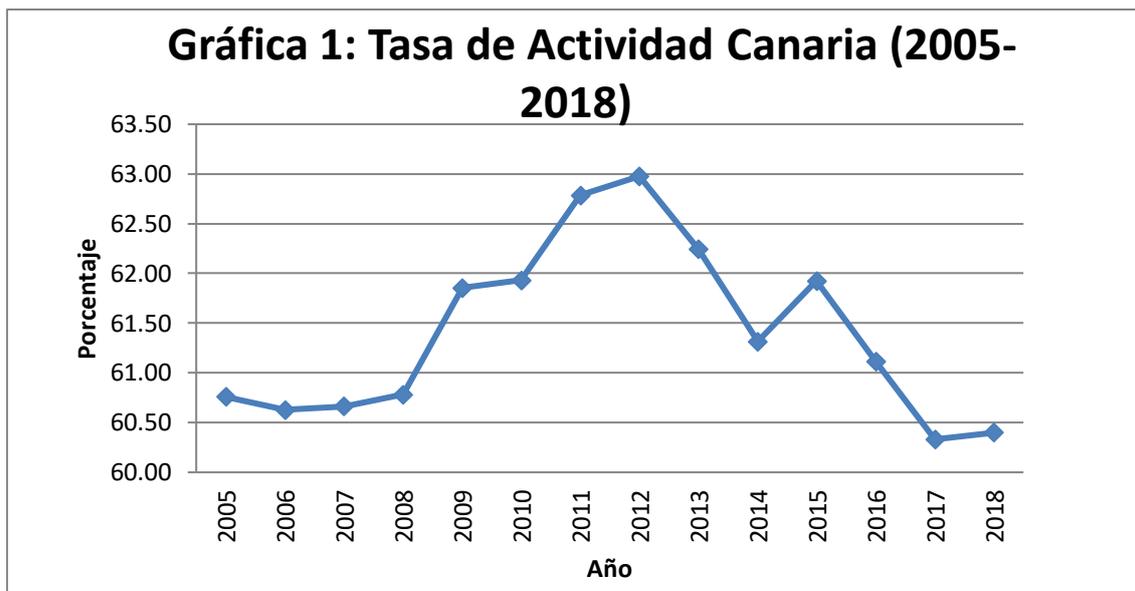
En este primer apartado enfocado a la Comunidad Autónoma de Canarias, comenzaremos a analizar la tasa de actividad<sup>1</sup> para dar un enfoque general de la situación de la población en edad de trabajar y su participación o intención de participar en el mercado de trabajo que conforma la economía canaria.

La Comunidad Canaria, para el periodo 2005-2018 ha descrito una fluctuación entre el 60,33% como mínimo y 62,98% como máximo, lo cual no es una variación muy destacable teniendo en cuenta que contempla un periodo de profunda crisis en la cual pese a la necesidad de nuevos ingresos en las familias, no parece haber respondido la población sumándose a la población activa, trabajando o al menos mostrarse activamente en búsqueda de empleo.

Hay que destacar que en el año 2012, se produce un pico en la tasa de actividad canaria, situándose en el 62.98% que puede demostrar en cierto modo una respuesta favorable de las personas que están dispuestas a trabajar. Sin embargo desde 2013 en adelante, la tasa de actividad toma una tendencia bajista, hasta retomar niveles pre-crisis lo cual no nos sirve para apoyar que la Reforma de 2012 haya tenido efectos positivos y de arrastre sobre la tasa de actividad, puesto que para ello deberíamos ver que la tasa se incrementa y lo que realmente ocurre es que tiende a retomar los niveles naturales entorno al 60% en 2017 y además, se confirma ya que en el año 2018 se mantiene este porcentaje. Esto lo podemos interpretar como la población no tiene intenciones de estar activa porque está estudiando, desempeñando labores no remuneradas o que no tienen interés de buscar un empleo, aspecto en el cual una reforma laboral es muy difícil que logre generar cambios sustanciales.

---

<sup>1</sup> La tasa de actividad es el resultado del cociente entre población activa y la población en edad de trabajar o mayor a 16 años.



Fuente: (ISTAC, 2019). Elaboración Propia

### 3.2 TASA DE EMPLEO EN CANARIAS

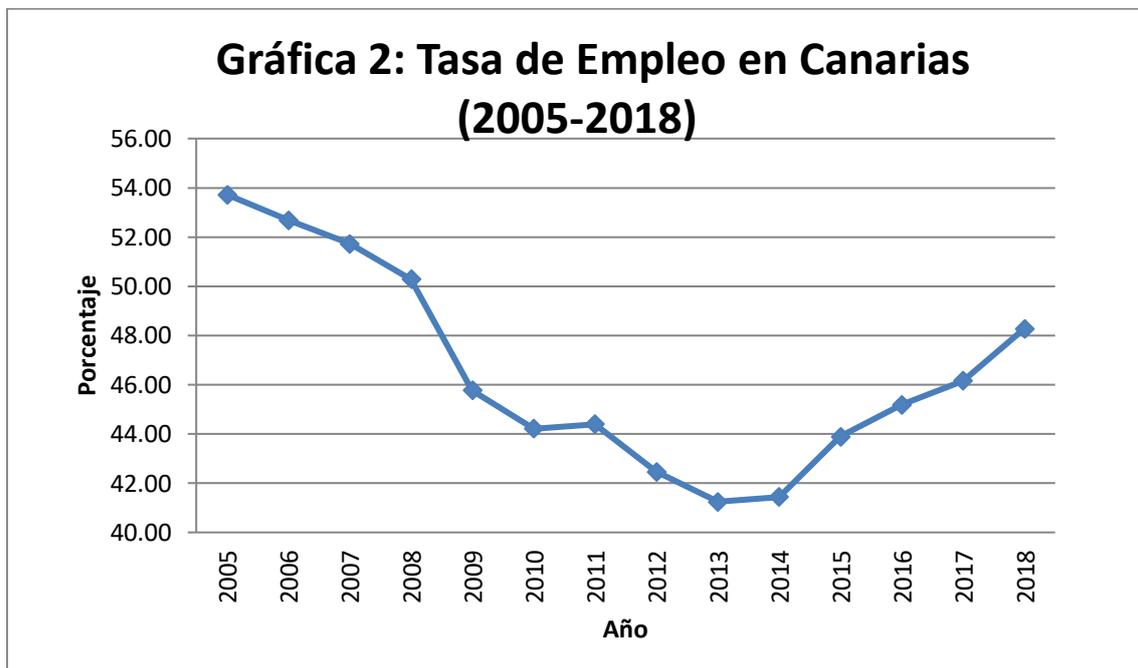
La tasa de empleo, que hace referencia a la proporción de personas empleadas respecto a la población en edad de trabajar, nos muestra un punto de partida de máximo nivel en 2005 situándose en el 53.72%, para posteriormente en época de crisis, descender hasta tocar mínimos alcanzando en el año 2013 y 2014 el 41.25%. A partir de 2015 se ve como comienza a tener una senda de crecimiento sostenido, llegando hasta el 48.27% en 2018.

La Reforma Laboral en Canarias, teniendo en cuenta que el pilar principal de su economía es el sector turístico, supuso una mejora sustancial de las principales herramientas que utiliza este sector en cuanto al empleo, ya que por las características del sector turístico, es necesario adecuar la fuerza de trabajo constantemente a la demanda por parte de los visitantes. Esto se traduce a que la flexibilización de los contratos por medio de la posibilidad de encadenar contratos temporales, contratación en prácticas, formación o la mejora de la finalización de contratos, han sido herramientas que han permitido ganar competitividad al sector para adaptarse a la gran competencia a nivel internacional que existe en la actualidad.

La creación de nuevos puestos de trabajo y la rotación de los mismos, es también un aspecto relevante, ya que a los empleadores les resulta más fácil el acceso a demandar

mano de obra con rapidez si sus necesidades aumentan y prescindir de ella con unos costes asumibles en caso de que no necesite de la misma, con lo cual los trabajadores pueden acceder con mayor facilidad a un puesto de trabajo y en caso de quedarse parado, tiene también una mayor probabilidad de que la misma empresa u otra diferente, le vuelva a llamar en un futuro próximo, ya que se da lugar a una contratación rotativa constante.

Muchas empresas canarias han optado por la externalización de ciertas labores en lo referente a la contratación, donde han intervenido con fuerza las agencias de colocación o empresas de trabajo temporal, que básicamente liberan a la empresa principal de la carga que supone el estar realizando continuamente entrevistas y selección de nuevos trabajadores que necesitan para cubrir puestos de trabajo. En este caso reciben ya trabajadores seleccionados, los cuales ya se ha analizado su curriculum vitae, experiencia y entrevistado, lo cual maximiza las posibilidades de que dicho trabajador pueda cumplir las expectativas de la empresa y realizar el trabajo correctamente, además de que simplifica las labores administrativas de contratación.



Fuente: (ISTAC, 2019). Elaboración Propia

### 3.3 TASA DE PARO EN CANARIAS

La tasa de desempleo se trata del cociente entre el número de desempleados y la población activa en tantos por cien, lo que nos ayuda a tener una mejor idea de cuanta población está en búsqueda de un empleo y no puede conseguirlo.

Como podemos apreciar en la gráfica, en el punto de partida hay un 3,94% de paro obviamente, se parte de una época de auge económico y la gran mayoría de la población activa, manteniendo durante los primeros años, del periodo de estudio, unos niveles bajos de paro.

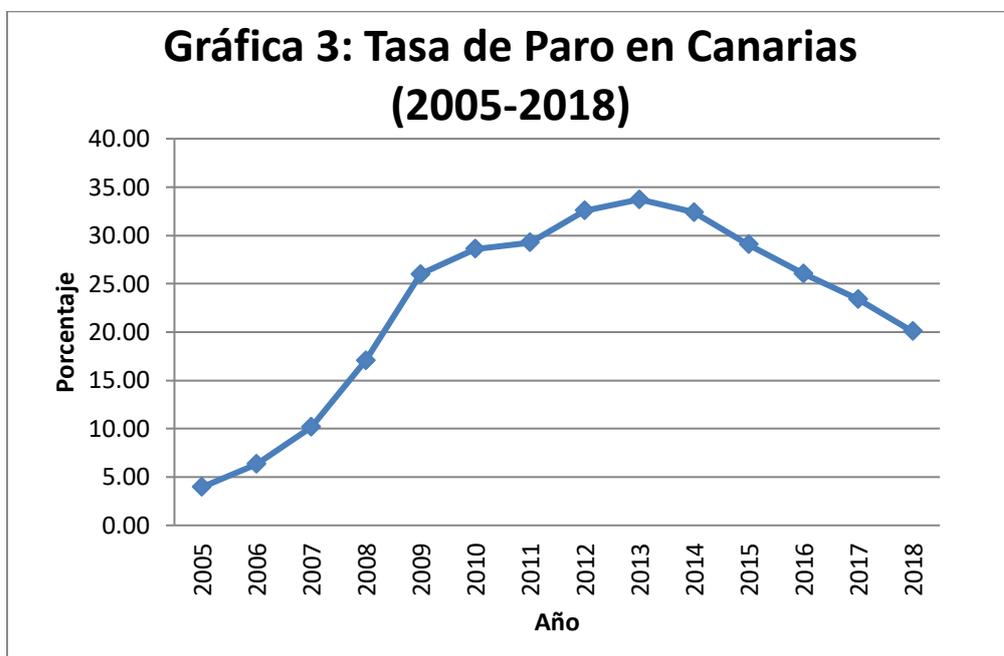
Durante en el periodo 2007-2009 podemos observar que en Canarias hay una pequeña unas subidas en los porcentajes incrementándose del 2007 al 2009 en un 16% con el estallido de la crisis. La tendencia se sigue manteniéndose pese a pasar a no presentar unas subidas tan agresiva como en el comienzo de la crisis.

En el año 2013 se llega al punto máximo de la tasa de paro con un 33,72% siendo este punto también de relevancia ya que es donde la tasa de paro cambia la tendencia alcista que venía presentando durante todo el periodo de estudio a una bajada de los porcentajes de paro.

Según el informe “Temporalidad laboral en las regiones españolas” elaborado por la Fundación BBVA, la dependencia de los mercados internacionales, sumada a la volatilidad de los sectores económicos preponderantes en Canarias, además de sobredimensionar a los trabajadores de baja cualificación, ha mantenido las tasas de paro por encima de las medias nacionales. En esta última recesión económica, el paro de los menores de 25 años, convirtiendo a Canarias en ser las primeras comunidades de España, que llega a superar en 12 puntos porcentuales a la media nacional, generando que Canarias no sea una comunidad para los jóvenes. (Fundación BBVA – Ivie, 2019, p.1-2)

Según comentábamos anteriormente, La Reforma Laboral, que se implanta en el año 2012, sus efectos no son inmediatos, sino paulatinos y progresivos. Se observa cómo pasado un año de su puesta en funcionamiento la tasa de paro ha comenzado a bajar durante los siguientes años hasta el 2018 consiguiendo un descenso de la tasa de paro de 13,65 puntos porcentuales, lo cual nos hace pensar que los cambios introducidos en La Reforma de 2012, que favorecen a economías como la canaria, necesitan mucha

flexibilidad para adaptarse a las fluctuaciones del turismo y junto con la recuperación económica están jugando un papel clave en el descenso de la tasa de paro en la comunidad autónoma.



Fuente: (ISTAC, 2019). Elaboración Propia

### 3.3.1 TASA DE PARO SEGÚN SEXO CANARIAS

A continuación, en este apartado, se procederá a analizar la tasa de paro haciendo una distinción por sexos para poder comparar los niveles de paro entre hombres y mujeres, así como observar la tendencia en la evolución del mismo.

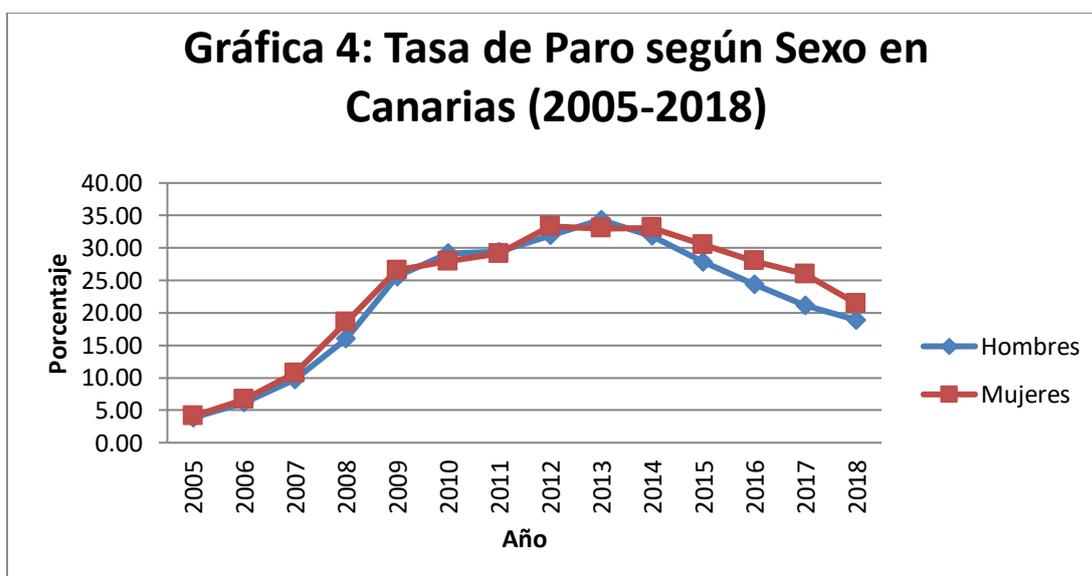
Según el informe del mercado de trabajo de Santa Cruz de Tenerife 2018 el paro afecta menos a hombres que a mujeres siendo estos los que también tienen la tasa de disminución ya que es mayor en los hombres que en las mujeres. El tramo de edad donde se registran mayor número de demandantes parados, es en el de las personas comprendidas entre los 45 y los 54 años, siendo los mayores de 45 años y las mujeres los colectivos más numerosos con un 52,79 % y 55,28 %, respectivamente (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018, p37-120)

Si analizamos estudios emitidos por el Cabildo de Tenerife como el “Estudio estadístico de la situación de mujeres y hombres en la isla de Tenerife y sus municipios” podemos ver que lo largo de los años y hasta 2007, las tasas de paro que oscilaban para ambos

sexos entre el 9,37 de 2007 y el 12,80 de 2004, la tendencia ha sido que las mujeres paradas superan el 50% de la totalidad de personas en situación de desempleo, tendencia que se invierte en 2008 que pasan a ser los hombres los que superan ese 50% (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018, p.45-50).

Como podemos apreciar, a lo largo de la evolución de la gráfica los valores de la tasa de paro para las mujeres son ligeramente mayores teniendo una media de un 2% mayor durante el periodo analizado. A partir del estallido en el año 2008 es cuando la tasa de paro masculina supera la femenina, siendo el año 2013 el que refleja una mayor diferencia en puntos porcentuales, concretamente de 1,3 puntos. Hasta este año, tuvo lugar una convergencia de los valores hacia una igualdad, debido a la gran destrucción de puestos de trabajos en sectores donde el hombre era predominante, por ejemplo la construcción.

Del año 2013 al 2018 se ve como comienza a crecer esta diferencia posiblemente sea debido a que los hombres comienzan a encontrar nuevos trabajos en los sectores que se recuperan o nuevos sectores emergentes y son los que encuentran en una mayor proporción y rapidez empleo. Destacamos que en 2018 tienden a converger ambos sexos, por lo tanto sería interesante en los próximos años analizar la evolución de la tasa de paro para ver si logran una convergencia total.



Fuente: (ISTAC, 2019). Elaboración Propia

### 3.3.2 TASA DE PARO SEGÚN SECTOR ECONÓMICO EN CANARIAS

Siguiendo la dinámica del sub-apartado anterior, se estudiara ahora la tasa de paro de una manera más específica, según el sector económico. Con el fin de dar una visión más exacta de la gran dependencia del sector terciario en el mercado laboral canario, ya que mantiene una distribución de manera que el sector servicios proporciona ocupación de 86,38 puntos y en segundo plano, la construcción con 6,19.

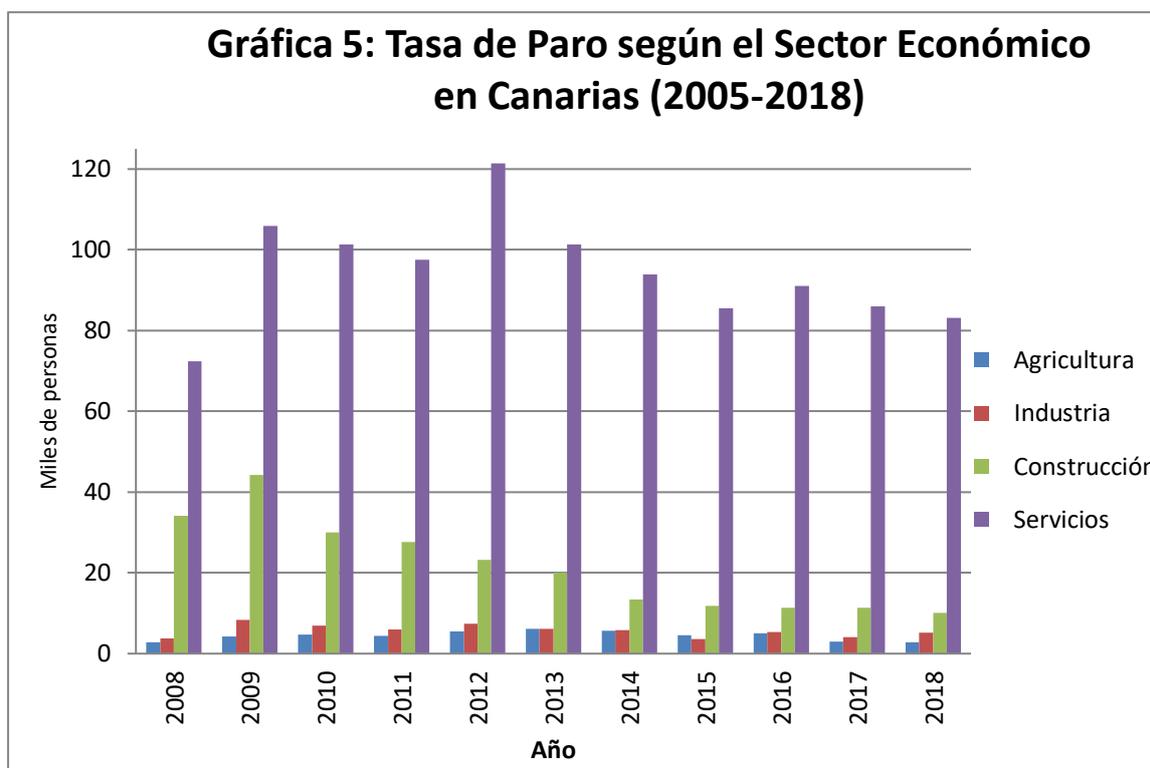
Son los trabajadores de la rama de servicios, los que acaparan las solicitudes de empleo por parte de los demandantes tal y como muestra la gráfica donde la mayor tasa de paro con una grandísima diferencia durante todo el periodo seleccionado. Para entender de una manera más clara esta dependencia vemos que el sector Servicios agrupa al 84,84% de las empresas, mientras que a nivel nacional el sector Servicios representa un 75,63%.

Una vez explicado esto podemos dar una respuesta a por qué en la gráfica tenemos un valor con una grandísima relevancia y diferencia del sector servicios, ya que prácticamente toda la población se ha centrado en esta rama de la economía canaria debido a que tiene una mayor oferta de trabajo. Tiene un gran peso porcentual en la tasa de paro superando a partir del año 2009 los 80 puntos de la tasa de paro y sin bajar de dicho porcentaje hasta quedarse en el último año de este estudio con 83,08 puntos porcentuales. Pese a este crecimiento, sigue existiendo un decrecimiento global desde el año 2012 hasta el 2018 pasando del 121,43 a 83,08.

De los tres sectores restantes, es la construcción el que cuenta con una mayor tasa de paro. Esta tasa de paro tiene un comportamiento más regular y no tan volátil como el de servicios. De forma generalizada, presentan el decrecimiento aunque en menor medida que el comentado anteriormente para el sector servicios.

Este descenso generalizado que presenta el periodo 2012 al 2018 es debido a los diversos cambios aplicados en la reforma de 2012, que como se comenta en los apartados anteriores, no tendría un efecto inmediato en el mercado laboral pero con las mejoras como la posibilidad de encadenar contratos temporales, poder compaginar empleo y prestación por desempleo y las facilidades para contratar jóvenes en formación son cambios que a la comunidad de Canarias le ha beneficiado directamente ya que se adaptan a las necesidades de la misma por su turismo por temporadas, gran

cantidad de población en paro y cantidad de jóvenes que no encuentran un empleo donde puedan completar su formación e inserción como profesionales.



Fuente: (ISTAC, 2019). Elaboración Propia

### 3.4 TASA DE TEMPORALIDAD EN CANARIAS

La tasa de temporalidad hace referencia al volumen de contratos temporales con respecto a la totalidad de contratos existentes, es decir, será una herramienta muy útil para comprender el tipo de empleo y la calidad del mismo en dicha región.

Canarias es una de las regiones con mayor tasa de temporalidad a nivel nacional. Como podemos observar en la gráfica, mantiene una distancia de forma mantenida en torno a un 5% superior a la media durante el periodo analizado 2008-2018. Como podemos observar en el periodo 2008-2012, momento en el que la crisis afectó de lleno en las islas, la tasa de temporalidad desciende una totalidad de 5,9 puntos porcentuales. Este descenso se produce porque los contratos temporales son los mayores afectados en caso de que las empresas necesiten prescindir de mano de obra, ya que son los que tienen una mayor facilidad para poner fin a los mismos y unos costes asociados más fáciles de afrontar para la empresa.

Los contratos temporales no fueron los únicos afectados en este periodo, los fijos también descendieron pero con mayor progresividad, ya que tienen unos costes más elevados para su finalización y además plantean otra serie de dificultades estructurales según la empresa y el trabajador.

Durante 2012-2013 podemos observar como aumenta la contratación temporal (mientras en ese mismo año el paro seguía aumentando en Canarias) y continúa una progresión en ascenso con lo cual podemos concluir que la Reforma Laboral de 2012 sí que tuvo un aparente efecto estimulador en la contratación gracias a la flexibilización de los contratos.

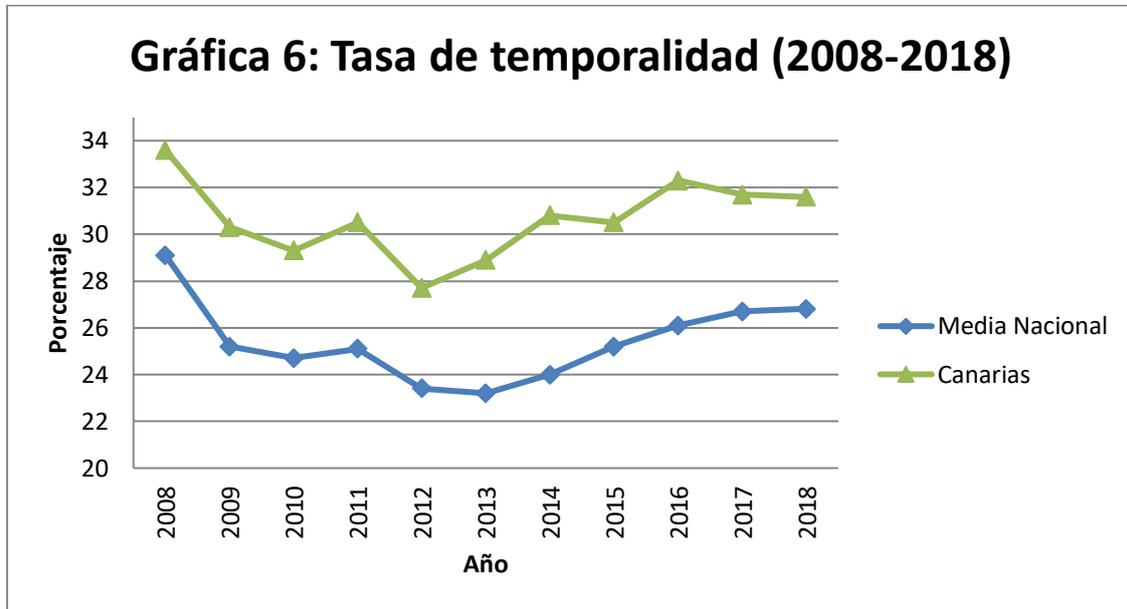
A partir de 2017 vemos como esta contratación se tiende a estabilizar y esto puede mostrarnos síntomas de agotamiento en la tendencia y por lo tanto en la efectividad de la Reforma incluida. Este agotamiento puede ser un efecto generado a consciencia, ya que la temporalidad en el empleo es una herramienta útil para afrontar los periodos de crisis, pero debe ir en descenso con el paso del tiempo para que el empleo tienda a una estabilización por medio de la creación de puestos de trabajos fijos, que será la base que garantice la estabilidad laboral a largo plazo.

Según el estudio de “Temporalidad laboral en las regiones españolas” elaborado por la Fundación BBVA, España casi duplica la tasa de la UE y además existe un diferencial de 16 puntos porcentuales entre los extremos que son Madrid y Andalucía, con una tasa del 19,8 y 35,8% respectivamente. Canarias se encuentra en la cuarta posición de las regiones con mayor tasa de temporalidad en 2018 según los datos analizados por el estudio.

Se incluye en este estudio también un análisis de la temporalidad por grupos de edad en el que los jóvenes 16-24 años tienen la mayor tasa de temporalidad, siendo del 71.2% mientras que la de la UE es de un 43.3%, es decir es un 64% superior a la europea. El caso de Canarias en este apartado se encuentra en la mitad inferior de la tabla, bastante cercana a la media española con un 71.4% de jóvenes de entre 16 y 24 años.

Por último, en cuanto al nivel de estudios, destacamos que el 28.5% de los titulados superiores en Canarias tienen un contrato temporal, mientras la media española se sitúa en el 22.3% y la europea en el 11.7%. Es por ello que el efecto “fuga de cerebros” haya sido un hecho destacable para los canarios ya que han visto en el resto de países

comunitarios una escapatoria en cuanto a conseguir unas condiciones de trabajo justas, una remuneración ajustada a su nivel de estudios y una estabilidad laboral que en las islas no termina de implantarse, seguramente debido al tamaño y sector al que se dedican las empresas canarias (Fundación BBVA – Ivie, 2019, p.1-2).



Fuente: (INE 2019).Elaboración Propia

#### 4. CONCLUSIONES

A la vista de los resultados obtenidos, hemos alcanzado las siguientes conclusiones sobre los efectos que ha producido la Reforma Laboral de 2012 en el empleo canario.

El objetivo planteado por el Decreto-ley de generar flexiseguridad, ha sido un elemento difícil de evaluar y medir pero si ha sido perceptible por la población, que comienza a ver como los niveles de paro disminuyen, los parados de larga duración aminoran y los jóvenes comienzan a insertarse en el mercado laboral. Con el paso del tiempo observaremos si esa seguridad acaba materializándose.

Los cambios a nivel contratación, despido y flexibilización de condiciones para las empresas, ha impactado de forma certera y positiva en economías como la canaria, las cuales han generado una mejora de la eficiencia y dinamicidad del sector más fuerte de la comunidad, el turismo.

Según el estudio de los datos de la tasa de actividad y su gráfica, desde 2013 en adelante, la tasa de actividad toma una tendencia bajista, hasta retomar niveles pre-crisis

lo cual no nos sirve, de momento, para apoyar que la Reforma de 2012 haya tenido efectos positivos y de arrastre sobre la tasa de actividad, ya que deberíamos de esperar más tiempo para ver si esta tendencia se consolida y supera los niveles pre-crisis o de lo contrario se estanca en el mismo.

La Reforma Laboral en Canarias tiene un efecto en la tasa de empleo, teniendo en cuenta que el pilar principal de su economía es el sector turístico, con una mejora sustancial de las principales herramientas que utiliza este sector, ya que por las características del sector turístico, es necesario adecuar la fuerza de trabajo constantemente a la demanda por parte de los visitantes. Esto se traduce a que gracias a la introducción de herramientas como la posibilidad de encadenar contratos temporales, ayudas a la contratación juvenil o las ventajas de transformar un contrato a indefinido, ha permitido ganar competitividad al sector y adaptarse a volatilidad del sector. Esto se ve reflejado en el gráfico con un crecimiento constante de la tasa del empleo del año 2015 al 2018.

La Reforma Laboral, que se implanta en el año 2012, sus efectos no son inmediatos, sino paulatinos y progresivos. Esto sumado a la dependencia de los mercados internacionales y a la volatilidad de los sectores económicos preponderantes en Canarias. Se puede afirmar que los cambios introducidos en La Reforma de 2012, que favorecen a economías como la canaria, que necesitan mucha flexibilidad para adaptarse a las fluctuaciones del turismo y junto con la recuperación económica están jugando un papel clave en el descenso de la tasa de paro en la comunidad autónoma reflejado en la gráfica en el periodo del año 2013 al 2018, transmitiéndose también este descenso a la tasa de paro por sectores.

La reforma laboral tiene un efecto negativo en el paro según el sexo, donde se observa que del año 2013 al 2018 donde se comienza generar una creciente diferencia desfavorable a las mujeres debido a la recuperación de los sectores que son predominantes para los hombres.

En cuanto a la temporalidad de los contratos en Canarias, podemos concluir que la reforma laboral de 2012 sí que tuvo un aparente efecto estimulador en la contratación gracias a la flexibilización en la contratación, ya que la contratación temporal lograba subir mientras el paro continuaba aumentando. A partir de 2017 la contratación se tiende a estabilizar y esto puede mostrarnos síntomas de agotamiento en la efectividad

de la reforma. Este efecto puede ser intencionado para que el empleo tienda a una estabilización por medio de la creación de puestos de trabajos fijos, que será la base que garantice la estabilidad laboral a largo plazo.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

Rocha, F. (2012), “La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España”. Gaceta sindical: reflexión y debate, Nº. 19, 2012, págs. 67-90. Recuperado el 10 de Agosto de 2019 de:

<http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/035344CrisisEconomicaEfectos.pdf>

Alonso, M. Furió Blasco, E. (2010), “La economía española. Del crecimiento a la crisis pasando por la burbuja inmobiliaria”, Recuperado el 12 de Agosto de 2019 de: <https://journals.openedition.org/ccec/3212>

Albertos Puebla, J.M. Sánchez Hernandez, J.L. (2011), “Geografía de la crisis económica en España”. Cahiers de civilisation espagnole contemporaine [En línea], 6 Recuperado el 13 de Agosto de 2019 de:

<https://journals.openedition.org/ccec/3212>

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE núm.36, de 11 de febrero de 2012). Recuperado el 13 de Agosto de 2019 de:

<https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

Samuel Bentolila y Marcel Jansen “La reforma laboral de 2012: Una primera evaluación” [Consulta: 4 Agosto 2019]. Recuperado el 14 de Agosto de 2019 de:

<http://documentos.fedea.net/pubs/ap/2012/al-2012-14.pdf>

Casas Bahamonde, María Emilia; Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel y Valdés dal Ré, Fernando (2012) “La Nueva Reforma Laboral”. Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, Nº 5, 2012, pp. 1-39.

Miguélez, Fausto, coord.; Alós, Ramon; Carrasquer, Pilar. Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, 2015. Recuperado el 15 de Agosto de 2019 de:

<https://ddd.uab.cat/record/142865>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013), Informe de Evaluación del Impacto de la Reforma Laboral, Madrid, Recuperado el 12 de Agosto de 2019 de: [http://www.adirelab.es/wp-content/uploads/2016/04/Informe\\_de\\_evalacion\\_del\\_impacto\\_de\\_la\\_reforma\\_laboral.pdf](http://www.adirelab.es/wp-content/uploads/2016/04/Informe_de_evalacion_del_impacto_de_la_reforma_laboral.pdf)

Banco de España (2013) *Informe Anual 2013*. Servicio de Publicaciones, 2013. Recuperado el 10 de Agosto de 2019 de:

<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/13/Fich/inf2013.pdf>

OCDE (2014), “The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment”, OECD Publishing. Recuperado el 12 de Agosto de 2019 de:

<https://www.oecd.org/employment/spain-labourmarketreform.htm>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013), Encuesta Laboral Anual.

Fundación BBVA – Ivie (2019). Temporalidad Laboral en las Regiones Españolas. Esenciales. nº35/2019,1-2. Recuperado el 12 de Agosto de 2019 de:

[https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/05/FBBVA\\_Esenciales\\_35\\_Temporalidad.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/05/FBBVA_Esenciales_35_Temporalidad.pdf)

Gorelli Hernández, J. (2012), “La Reforma Laboral de 2012 y su impacto den los despidos individuales y otras formas de extinción del contrato de trabajo”. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, Nº 115, 2012, pp. 275-314 Recuperado el 14 de Agosto de 2019 de:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3936404.pdf>

J Cruces Aguilera, JM Lago Peñas, R Moreno Preciado, Rocha, F. Sanz Berzal E. (2016) “El impacto De La Reforma Laboral De 2012 En La Negociación Colectiva”, Cuadernos de Acción Sindical, Comisiones Obreras, 2016), Recuperado el 11 de Agosto de 2019 de:

<https://www.ccoo.es/1981389654947ddb89316fc085d6669000001.pdf>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2018), “Informe del Mercado de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife 2018”, Recuperado el 15 de Agosto de 2019 de:

[https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/3054-1.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3054-1.pdf)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2018), “Informe del Mercado de Trabajo de Las Palmas 2018”, Recuperado el 15 de Agosto de 2019 de:

[https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/3050-1.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3050-1.pdf)

Servicio Canario de Empleo, Gobierno de Canarias. (2017), “Informe sobre el mercado laboral de las personas con Discapacidad”, Recuperado el 16 de Agosto de 2019 de: [http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/estaticos\\_portal/online/obecan/temas/estadisticas/adjuntos/InformeMercadoLaboralDiscapacidad-2017.pdf](http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/estaticos_portal/online/obecan/temas/estadisticas/adjuntos/InformeMercadoLaboralDiscapacidad-2017.pdf)

Cardenal de la Nuez, María Eugenia; Hernández Guerra, Aniano. (2009), *Abandono escolar, trabajo precario y reproducción social en Canarias: una aproximación empírica*, Recuperado el 16 de Agosto de 2019 de:

[https://www.researchgate.net/publication/264082802\\_Abandono\\_escolar\\_trabajo\\_precario\\_y\\_reproduccion\\_social\\_en\\_Canarias\\_una\\_aproximacion\\_empirica](https://www.researchgate.net/publication/264082802_Abandono_escolar_trabajo_precario_y_reproduccion_social_en_Canarias_una_aproximacion_empirica)

METV, Cabildo de Tenerife. (2012), *Estudio estadístico de la situación de las mujeres y los hombres en la isla de Tenerife y sus municipios*, Recuperado el 19 de Agosto de 2019 de:

<http://www.tenerifevioleta.es/wp-content/uploads/2016/01/Estudio-estadistico-completo.pdf>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2013), “Encuesta anual laboral”, Recuperado el 11 de Agosto de 2019 de:

[http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/EAL/EAL2013/RESUMEN\\_EAL\\_2013.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/EAL/EAL2013/RESUMEN_EAL_2013.pdf)

ISTAC. (2019), “Tasas de actividad, empleo, paro, por sexo y sector económico”.

Recuperado el 9 de Agosto de 2019 de:

<https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/indicators-visualizations/indicatorsSystems/C00075H.html>

INE. (2018), “Tasa de Temporalidad”. Recuperado el 9 de Agosto de 2019 de:

<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4241&L=0>

## 6. ANEXO

Encuesta Laboral Anual (ELA) 2013, habría que meter esto en el anexo

Anexo 1. Tabla de la Tasa de Actividad, Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC) a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
AMBOS SEXOS														
CANARIAS	60,4	60,3	61,1	61,9	61,3	62,2	63,0	62,8	61,9	61,9	60,8	60,7	60,6	60,8

Anexo 2. Tabla de la Tasa de Empleo, Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC) a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
AMBOS SEXOS														
CANARIAS	48,3	46,2	45,2	43,9	41,4	41,2	42,5	44,4	44,2	45,8	50,3	51,7	52,7	53,7

Anexo 3. Tabla de la Tasa de Paro y tasa de paro según sexo. Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC) a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
AMBOS SEXOS														
CANARIAS	20,1	23,4	26,0	29,1	32,4	33,7	32,6	29,3	28,6	26,0	17,1	10,2	6,3	3,9
Hombres														
CANARIAS	18,9	21,1	24,4	27,8	31,8	34,3	31,9	29,4	29,1	25,6	16,0	9,7	6,1	3,8
Mujeres														
CANARIAS	21,4	26,0	28,0	30,5	33,1	33,0	33,3	29,1	27,9	26,5	18,5	10,7	6,6	4,1

Anexo 4. Tabla de la Tasa de Paro y tasa de paro según sexo. Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC) a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
<b>AMBOS SEXOS</b>											
Agricultura	2,85	4,3	4,64	4,42	5,54	6,2	5,7	4,53	5,08	3,03	2,86
Industria	3,72	8,31	6,86	5,96	7,42	6,17	5,8	3,66	5,37	4,06	5,16
Construcción	34,18	44,28	30,02	27,67	23,27	20,08	13,41	11,86	11,41	11,34	10,06
Servicios	72,41	105,94	101,38	97,49	121,43	101,39	93,98	85,48	90,99	85,97	83,08

Anexo 4. Tabla de la Tasa de temporalidad. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total Nacional	29,1	25,2	24,7	25,1	23,4	23,2	24,0	25,2	26,1	26,7	26,8
Andalucía	40,4	36,2	34,4	34,1	32,3	31,5	34,3	35,2	35,6	35,9	35,8
Canarias	33,6	30,3	29,3	30,5	27,7	28,9	30,8	30,5	32,3	31,7	31,6
Cataluña	21,3	18,2	18,2	20,2	18,4	18,6	18,4	19,6	21,2	21,6	21,9
Madrid	23,1	19,4	18,8	19,3	17,4	16,4	16,0	17,0	18,4	19,0	19,8
País Vasco	27,9	22,7	22,4	23,2	21,6	20,8	21,6	23,4	24,1	24,5	25,9
Ceuta	35,1	34,2	28,0	31,6	19,5	14,3	13,5	16,1	19,1	19,5	20,8
Melilla	33,5	33,2	28,5	24,4	32,3	26,5	20,2	24,0	28,2	27,4	24,5